

**ІНТЕГРАТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ
«ГУМАНІТАРНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ І КОРЕКЦІЇ»
РЕАЛІЗАЦІЇ «ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ» – ОСНОВИ РОЗВИТКУ
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ
ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ І STEM-ОСВІТИ**

Чудакова В. П.

ВСТУП

Інноваційні перетворення суспільства в Україні на сучасному етапі його розвитку є об'єктивною закономірністю. Характерною її ознакою є оновлення, активне впровадження моделей інноваційного розвитку, спрямованих на підвищення якості та конкурентоспроможності. Інновації в освіті відображають складний і довготривалий процес, на який впливають певні чинники. Сконцентрованість уваги вчених на проблемах управління інноваційними процесами не завжди дає змогу розпізнати більш складну та вагомую проблему здійснення інновацій – *психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності*. За роки незалежності в Україні визначено нові пріоритети розвитку освіти, які зумовлені необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти: вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти в нових швидкозмінних умовах, інтеграцією її у світовий освітній простір. Сучасний етап розвитку освіти в умовах несприятливого впливу економічних і соціокультурних факторів характеризується пошуками шляхів, способів і засобів удосконалення, оновлення освітнього середовища, підвищення його ефективності та зміни парадигми саморозвитку, самоактуалізації, самовиховання та самоосвіти творчої конкурентоздатної особистості. Прискорення економічного розвитку, побудова нового суспільства та інші процеси й аспекти інтенсивних змін в Україні фактично здійснюються як інноваційні проекти різного рівня складності, обсягу та тривалості. Перехід України на інноваційний шлях розвитку освіти об'єктивно зумовлює необхідність психологічного дослідження різних сторін інноваційної діяльності та підготовки до неї конкурентоздатних професіоналів. З-поміж інших пріоритетною для дослідження є проблема формування психологічної

готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як головного ресурсу організаційного розвитку та формування психологічних компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності цифрової і STEM-освіти.

Метою публікації є висвітлення інтегративного інструментарію «гуманітарної експертизи і корекції» реалізації «Технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності» – основи розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах цифрової і STEM-освіти. Цей розділ є частиною монографії «Гуманітарна експертиза як стратегія формування культури майбутнього». Він складається із структурних компонентів (підрозділів), таких як: Вступ, Висновки, Анотація, Основні підрозділи (параграфи), у яких представлено теоретико-методологічний і практичний блок дослідження проблеми «Інтегративний інструментарій «гуманітарної експертизи і корекції» реалізації «Технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності» – основи розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах цифрової і STEM-освіти».

Теоретико-методологічною основою цієї публікації (1-й підрозділ) є спроба розкрити зміст взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих один одного, ключових понять та термінів проблеми «Гуманітарна експертиза як провідна стратегія формування експертної культури в освіті та психології в умовах інноваційних перетворень», зокрема: суспільство знань → експертне знання → експертиза → експерт → експертна система → гуманітарна експертиза → наукова експертиза → наукова і науково-технічна експертиза → основні принципи наукової і науково-технічної експертизи → експертиза в освіті → напрями наукової експертизи у сфері освіти → психологічна експертиза → психолого-педагогічна експертиза → підготовка експертів → формальне та приховане навчання → прихована навчальна програма → авторська програма підготовки експертів-тренерів.

Науково-експериментальною і практико-орієнтованою основою публікації є висвітлення результатів наукового дослідження автора у галузі організаційної психології, економічної психології: «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакова) та «Психологія формування психологічних компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності цифрової і STEM-освіти» (В. Чудакова). Крізь призму яких представлено підрозділи цієї монографії:

(2-й підрозділ) Загальний дизайн, зміст і структура «моделей експертизи і корекції» реалізації «Технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності» – основи розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах цифрової і STEM-

освіти. (3-й підрозділ) Загальний дизайн, зміст, структура та методи реалізації «1. Моделі експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)», у якому представлено: «1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій»; «1.2. Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій». (4-й підрозділ) Загальний дизайн, зміст, структура та методи реалізації «2. Моделі експертизи й корекції психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)», у якому представлено: «2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»; «2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу». (5-й підрозділ) Підготовка експертів-тренерів за спеціальною авторською програмою «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». (6-й підрозділ) Інструментарій математично-статистичного аналізу і обробки результатів реалізації технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності в умовах цифрової та STEM-освіти. *Ключовими поняттями* §§ 2, 3, 4, 5, 6 (*ключовими словами*) є: експертиза, корекція, інновації, інноваційна діяльність, інноваційний проєкт, інноваційність, конкурентоздатність особистості, психолого-організаційна технологія, модель експертизи та корекції, організаційно-інноваційне середовище, формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності, рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг, експерт-тренер, математично-статистичний аналіз (факторний, кореляційний, кластерний аналіз).

1. Гуманітарна експертиза як провідна стратегія формування експертної культури у освіті та психології

Інноваційні перетворення, що відбуваються у суспільстві, породжують низку проблем і питань, конструктивне вирішення яких можливе лише у разі здійснення адекватної експертної оцінки можливих ризиків та вирішення спеціалізованих завдань. Сучасне суспільство значною мірою керується знанням та експертизою. У цьому підрозділі цієї монографії нами розкривається зміст взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих один одного понять та термінів: → суспільство знань → експертне знання → експертиза → експерт → експертна система → гуманітарна експертиза → наукова експертиза → наукова і науково-технічна експертиза → основні принципи наукової і науково-технічної експертизи → експертиза в освіті → напрями наукової експертизи у сфері освіти → психологічна

експертиза → психолого-педагогічна експертиза → підготовка експертів → формальне та приховане навчання → авторська програма підготовки експертів-тренерів.

Суспільство знань – не просто суспільство з великою кількістю експертів, технологічних та інформаційних інфраструктур і фахівців, скоріше це суспільство, де культури спеціалізованого знання органічно вплетені в тканину суспільства, як і ціла низка процесів, практик і відносин, що обслуговують знання (Knorr-Cetina K., 1999: 8¹).

Експертне знання є структурною рисою сучасного суспільства. *Експертиза* – ресурс, матеріал, із якого створюються значення сучасного світу. Сучасність набуває нових інституційних форм, заснованих на пізнавальних системах і процесах. У повсякденному житті люди все більше спираються на інформацію, яку виробляють експерти (фахівці), і інтерпретують навколишній світ на основі інформації.

У. Бек у роботі “Risikogesellschaft” стверджує, що у світлі втрати наукою монополії на істину змінюється і становище експертів. *Експерт* – не той, хто має обґрунтоване та доказове знання, але той, хто визнаний іншими як експерт, той, кому вдалося «відстояти на ринку претензії на пізнання» (Beck U., 1986²; Бек У., 2000: 248³).

Під «*експертною системою*» розуміють будь-яку сферу професійної діяльності, що полягає у виробництві знань або додатку знань до вирішення завдань у різноманітних соціальних порядках. За визначенням А. Гідденса, «експертні системи» являють собою системи технічного виконання та професійної експертизи, які організують значну частину соціального життя (Giddens A., 1996: 25⁴). Поняття «експертна система» дозволяє розглядати як продукти знання, так і соціальний контекст отримання цього знання. Розгляд змістового аспекту *експертного знання* включає у себе поняття «*експертна культура*» як сукупності специфічних правил у межах тієї чи іншої експертної системи і навіть локальної раціональності, які містять стандарти, що визначають, який саме результат розглядається як знання та які умови його виробництва.

¹ Knorr-Cetina K. Epistemic Cultures: How the Sciences Make Knowledge. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1999.

² Beck U. Risikogesellschaft. Frankfurt am Main : Suhrkamp, 1986.

³ Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну / Пер. с нем. Москва : Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.

⁴ Giddens A. The Consequences of Modernity. Cambridge : Polity Press, 1996. URL: <https://www.sup.org/books/title/?id=2664>.

Культура – поняття, що відображає символічні аспекти здійснення певної спільноти. Щодо експертних систем поняття «культура» акцентує відмінності у способах конструювання знань та виробництва знань в епістемологічному та соціальних механізмах різних галузей та порядків експертиз (Дудіна В., 2005: 95⁵).

Дєфініція «знання» зазвичай визначається термінами «дисципліна» чи «спеціалізація», К. Кнорр-Цетіна заміщає ці звичні поняття на «епістемічну культуру». Подібне заміщення дозволяє перенести акцент зі знання, що стало кодифікованим знанням, на ті механізми, які лежать в основі виробництва (конструювання) спеціалізованого знання.

Експертне знання – знання у дії, знання, що застосовується у конкретній ситуації, з якою стикається професіонал. Отже, воно відрізняється від дискурсивного *академічного знання*, яке носить інтерпретаційний характер і представлене у книгах та підручниках. Експертне знання контекстуальне і може бути розглянуте як особистісне, неявне знання. *Експертне знання (особистісне знання, неявне знання)* – сукупність норм та правил діяльності, які як такими залишаються невідомими людині, яка здійснює ці дії. Воно існує лише у «живій» формі і безпосередньо пов'язане зі своїм носієм. *Неявне знання* неможливо передати через формулювання та розпорядження: воно передається лише у процесі тренування, повторення, спільної роботи, безпосередньо від вчителя до учня. Через особистий приклад – це свого роду «*інтелектуальні навички*», які, подібно до будь-яких інших навичок, дозволяють щось робити не замислюючись.

Експертна культура не зводиться до набору експліцитних, кодифікованих норм та правил, однозначно інтерпретованих знань та стандартних навичок. Значну частину експертної культури становлять «експертне знання» («особистісне знання», «неявне знання»). В. Дудіна вважає, що у рамках будь-якої експертної культури доцільно виділити *два типи знання* – академічне знання та власне експертне, особистісне, неявне знання. *Академічне знання* носить дискурсивний характер, воно інтерпретоване та передається через експліцитні формулювання. Воно засвоюється в процесі навчання. *Експертне знання (особистісне, неявне)* – практичне, особистісне або приховане, воно є інтелектуальними навичками, системою стійких механізмів мислення.

⁵ Дудіна В.И. Экспертные культуры и скрытая учебная программа в высшем образовании. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2005. Т. VIII, № 2. 224 с. С. 93–109. URL: http://jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2005_2/Dudina_2005_2.pdf.

Засвоєння експертного знання можливе у процесі практичної роботи, тренування, повторення (Дудіна В., 2005: 98–99⁶).

У сучасних соціокультурних умовах для вирішення багатьох проблем життєдіяльності людини використовуються різні методи наукового дослідження, одним із яких є метод експертизи. Розглянемо «експертизу» як особливу діяльність, що лежить на кордоні між практикою та наукою. Розкриємо термінологічний і понятійний апарат поняття «експертиза». У сучасній енциклопедії «експертиза» (походить: французьке *expertise*, від латинського *expertus* – досвідчений) розглядається як дослідження експертом (фахівцем, спеціалістом) будь-яких питань, вирішення яких потребує спеціальних знань у галузі науки, освіти, техніки, мистецтва та інших⁷. У великому психологічному словнику поняття «експертиза» розглядається як дія, що спрямована на виявлення неочікуваних моментів діяльнісних аспектів ситуації, характеристик конкретного об'єкта або вирішення будь-якого питання, що потребує спеціальних знань та залучення компетентних фахівців (наприклад, психологічна, психолого-педагогічна, медична, юридична, технічна, лінгвістична, судово-медична та інші типи експертизи), із наступним поданням аргументованого висновку^{8,9,10}. І. Чечель вважає, що «експертиза» являє собою рефлексію практики, реконструкцію того, що відбувалося, виявлення істотного та *розглядається як вид аналізу окремого дослідження*, ціллю якого є співвіднесення уявлень про об'єкт, що проходить експертизу із виявленими в результаті експертної діяльності характеристиками цього об'єкта¹¹. У найбільш загальному вигляді експертиза в наукових працях розглядається як спосіб аналізу

⁶ Дудина В.И. Экспертные культуры и скрытая учебная программа в высшем образовании. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2005. Т. VIII, № 2. 224 с. С. 93–109. URL: http://jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2005_2/Dudina_2005_2.pdf.

⁷ Современная энциклопедия. 2000. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc1p/53298>.

⁸ Большой психологический словарь / под ред. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. Санкт-Петербург : прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 672 с.

⁹ Белобрыкина О.А., Дресвянников В.Л., Шнейдер Л.Б., Валитова И.Е., Лидин К.Л., Варганян Г.А. Психологическая экспертиза: современность и тенденции развития : монография / Под науч. ред. О.А. Белобрыкиной, В.Л. Дресвянникова. Новосибирск : Издательство ООО «Немо Пресс», 2016. 180 с. С. 9.

¹⁰ Литвак Б.Г. Экспертные технологии в управлении. Москва : Дело, 2004. 398 с.

¹¹ Чечель И.Д. Эксперт-консультант по вопросам образования: особенности подготовки и направления деятельности. URL: <http://iuorao.ru/20120930/222-2012-10-02-08-55-39>.

причинно-наслідкових зв'язків не тільки стосовно того, що вже відбулося, але й того, що очікується, має або може відбутися; це спосіб пізнання певної реальності у тих випадках, коли ця реальність не піддається прямому вимірюванню, обрахуванню і взагалі якому завгодно «об'єктивному дослідженню»¹².

Як правило, експертиза проводиться в особливих випадках, коли знань осіб, відповідальних за прийняття рішень у сфері освіти, соціального, економічного та виробничого управління, охорони здоров'я, судочинства буває явно не досить. Автори монографії «психологічна експертиза: сучасність та тенденції розвитку»¹³ вважають, що *доцільність призначення експертизи* може бути продиктована такими *специфічними обставинами*, як: а) необхідність одержання об'єктивного, неупередженого рішення; б) наявність конфліктної ситуації у сфері управління, у разі здійснення владних повноважень, за наявності гостро дискусійних позицій з одного й того самого питання, коли потрібна думка незацікавленого фахівця; в) потреба у вирішенні проблем, що перебувають на стику різних галузей науки та техніки; г) коли межі проблеми ширші меж сумарного знання, необхідного для її вирішення. Як зазначає С. Братченко, експертиза потрібна в таких ситуаціях, у яких алгоритми або відсутні, або мало ефективні. Специфіка експертизи полягає і в тому, що вона вимагає обов'язкової участі фахівців, компетентних у конкретній галузі знань (теорії та практиці), які до того ж незалежні від замовника і не включені безпосередньо до ситуації, що експертується (Братченко С., 1999¹⁴; Белобрыкина О., 2016¹⁵).

У сучасному соціокультурному науковому та практико-орієнтованому просторі набувають поширення різні види і типи технологій, у тому числі *технології експертизи*. І. Ашмариним і Б. Юдіним

¹² Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. Москва : Смысл, 2006. 452 с.

¹³ Белобрыкина О.А., Дресвянников В.Л., Шнейдер Л.Б., Валитова И.Е., Лидин К.Л., Вартанян Г.А. Психологическая экспертиза: современность и тенденции развития : монография / Под науч. ред. О.А. Белобрыкиной, В.Л. Дресвянникова. Новосибирск : Издательство ООО «Немо Пресс», 2016. 180 с. С. 10.

¹⁴ Братченко С.Л. Введение в гуманитарную экспертизу образования (психологические аспекты). Москва : Смысл, 1999. 137 с

¹⁵ Белобрыкина О.А., Дресвянников В.Л., Шнейдер Л.Б., Валитова И.Е., Лидин К.Л., Вартанян Г.А. Психологическая экспертиза: современность и тенденции развития : монография / Под науч. ред. О.А. Белобрыкиной, В.Л. Дресвянникова. Новосибирск : Издательство ООО «Немо Пресс», 2016. 180 с. С. 10.

виділено *два типи соціальних технологій експертизи* – етичну та гуманітарну експертизи, підкреслюючи, що: *гуманітарна експертиза* – це особливий вид, форма діяльності, яка подає «...не стільки кінцевий результат експертизи, скільки процес, у ході якого учасники приходять до більш глибокого розуміння цінностей, мотивів дій – і власних, і своїх опонентів»; *етична експертиза* проводиться у рамках спеціально створеної чи наявної структури (етичного комітету) та має чітко визначені цілі. «Головна мета такої експертизи – визначити, з яким ризиком для досліджуваних може бути пов'язана їхня участь у дослідженні, чи виправданий цей ризик тими новими науковими знаннями, заради яких проводиться дослідження» (Ашмарин І., Юдин Б., 1997¹⁶; Юдин Б., 2008¹⁷).

Привернемо увагу до висвітлення понятійного і термінологічного визначення «*гуманітарна експертиза*». У сучасному суспільстві та в освіті зокрема гуманістична спрямованість реформ пронизує всі сторони життя і діяльності людини, це усвідомлюється всіма громадськими та державними інститутами. Значення слова «гуманітарний» розкривається у рамках двох трактувань: 1) *гуманітарний* – «який належить до суспільних наук, що вивчають людину та її культуру»; 2) *гуманітарний* – (від латин. *humanitas* – людство, людяність) «що стосується людини та її культури, звернений до людської особистості, її прав та інтересів»¹⁸.

Вважається, що термін «*гуманітарна експертиза*» запроваджено шведським філософом Гунаром Скірбеком (Скірбекк Г., 1991¹⁹; Skirbekk G., 1993²⁰). Спочатку найчастіше йшлося про «*комплексну громадську експертизу*» (за А. Тюкова) або про «*соціогуманітарну експертизу*» (за словами В. Степіна)²¹. Сьогодні її нерідко зазначають

¹⁶ Юдин Б.Г. Технонаука, человек, общество: актуальность гуманитарной экспертизы. *Век глобализации*. 2008. № 2.

¹⁷ Ашмарин И.И., Юдин Б.Г. Основы гуманитарной экспертизы. *Человек*. 1997. № 3. С. 76–86.

¹⁸ Большой толковый словарь современного языка. URL: <https://slovnnyk.me/dict/vts/>.

¹⁹ Скірбекк Г. Есть ли у экспертизы этические основы? *Человек*. 1991. № 1. С. 86–93.

²⁰ Skirbekk G. Rationality and Modernity: Essays in philosophical pragmatics, Oslo; Oxford, 1993

²¹ Социогуманитарная экспертиза: принципы и методология (круглый стол). *Социологические исследования*. 1992. № 11. С. 76–77.

терміном «соціально-гуманітарна експертиза» (Багдасар'ян Н., 2006: 76²²; Бризгаліна Є. та ін., 2016: 8²³). Розглянемо поняття «гуманітарна експертиза», що було визначене різними дослідниками (Г. Скірбекк, І. Шварц, Ж. Брода, А. Хараш, І. Ашмарін, С. Братченко та ін.). Вважається, що термін «гуманітарна експертиза» запроваджено норвезьким філософом Г. Скірбекком. Він розглядав «гуманітарну експертизу» як можливість упровадження широкої публічної дискусії, в ході якої відбувається виявлення, обговорення і узгодження умов, ціннісних позицій різних соціальних груп. Велика увага приділялася не стільки вирішенню завдань через узгодження інтересів, скільки зміні, уточненню та корекції позицій всіх учасників діалогу. Така теза дає можливість актуалізувати процес гуманізації експертної оцінки особистісно важливих наслідків (Скірбекк Г., 1991²⁴; Skirbekk G., 1993²⁵). Питання про вибір підходів вперше стало об'єктом публічного обговорення 1992 р. на російсько-французькому «круглому столі» «Соціогуманітарна експертиза: принципи та методологія». І. Шварц, французький філософ, запропонував розглядати експертизу як соціогуманітарну. Він вважав, що робота експертів спрямована на виявлення гуманного смислу діяльності респондентів. Експертиза, на його думку, має відповідати на запитання: чи є гуманний сенс у експертній перетворювальній діяльності?²⁶ Ж. Брода: «вважаю, що експертиза має в основі своїй призводити до історичного милосердя у соціальному процесі»²⁷. А. Хараш сформулював поняття «гуманітарна експертиза» як узагальненої оцінки («...наслідків, які мають чи можуть мати для людини (для населення регіону, тієї чи іншої соціальної групи) та чи інша подія, яка відбулася в минулому (далекому чи недавньому), відбувається у теперішньому часі чи

²² Багдасар'ян Н.Г. К проблеме социально-гуманитарной экспертизы технологий обеспечения безопасности населения. *Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности* / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. Москва, 2006.

²³ Брызгаліна Е.В., Аласанія К.Ю., Садовничий В.А., Миронов В.В., Гавриленко С.М., Вархотов Т.А., Шкомова Е.М., Набиуллина Е.А. Социально-гуманитарная экспертиза функционирования национальных депозитариев биоматериалов. *Вопросы философии*. 2016. № 2. С. 8.

²⁴ Скірбекк Г. Есть ли у экспертизы этические основы? *Человек*. 1991. № 1. С. 86–93.

²⁵ Skirbekk G. *Rationality and Modernity: Essays in philosophical pragmatics*, Oslo; Oxford, 1993

²⁶ Социогуманитарная экспертиза: принципы и методология (круглый стол). *Социологические исследования*. 1992. № 11. С. 73.

²⁷ Там само. С. 79

потенційно можлива в найближчому майбутньому»²⁸. І. Ашмарін підкреслює, що «гуманітарна експертиза спирається не стільки на норми, скільки на цінності й орієнтована не стільки на «предмети», скільки на технології». Саме цим гуманітарна експертиза відрізняється від експертних акцій і перевірок, бо передбачає комплексний аналіз законопроектів і проектів, постанов і рішень органів виконавчої влади, для оцінки технічних новацій, стану, динаміки людського потенціалу країни, наявних соціальних технологій²⁹. С. Братченко підкреслює: «Гуманітарна експертиза – це експертиза глибинна і особистісно орієнтована, позаяк у центрі її уваги перебуває людина як особистість, людина у сутнісних, людських проявах», «...це особливий, гуманітарний за своєю методологією і гуманістичний за своїми цінностями спосіб пізнання реальності з метою виявлення і осмислення гуманітарно-гуманістичних («людського виміру») освітніх ситуацій, а також спосіб пошуку і актуалізації потенціалів їх реальної гуманізації» (Братченко С., 2006: 328³⁰).

В умовах міжнародної трансформації за останні десятиліття широкого розповсюдження набула наукова експертиза. У Законі України «Про наукову і науково-технічну експертизу»³¹ зазначено, що наукова і науково-технічна експертиза – це діяльність, метою якої є дослідження, перевірка, аналіз та оцінка наукового і науково-технічного рівня об'єктів експертизи і підготовка обґрунтованих висновків для прийняття рішень щодо таких об'єктів.

Розвиток експертної діяльності, крім вирішення практичних завдань, дозволяє вирішувати питання, пов'язані з підвищенням якості освіти, що є надзвичайно важливим у сучасних соціокультурних умовах. Очевидно, що перш ніж впроваджувати в освітню практику будь-яку інновацію, необхідно оцінити її з точки зору відповідності цілям та умовам навчання і виховання, у тому числі з урахуванням індивідуальних і особистісних особливостей учасників освітнього процесу та умов організаційно-інноваційного середовища організацій.

²⁸ Хараш А.У. Гуманитарная экспертиза в экстремальных ситуациях: идеология, методология, процедура. *Введение в практическую социальную психологию*. / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. Москва, 1999.

²⁹ Ашмарин И.И., Юдин Б.Г. Основы гуманитарной экспертизы. *Человек*. 1997. № 3. С. 76–86.

³⁰ Братченко С.Л. Введение в гуманитарную экспертизу образования : методическое пособие. Санкт-Петербург : С.-Петер. гос. ун-т пед. мастерства, 2003. 346 с.

³¹ Закон України «Про наукову і науково-технічну експертизу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/51/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

Особливо вагомого значення набуває *«експертиза у сфері освіти»*, яка здійснюється у різноманітних формах «педагогічного аудиту», «психолого-педагогічної експертизи», «комплексної гуманітарної експертизи», «психологічної експертизи» тощо. Розглядаючи *експертизу освіти* як спосіб аналізу причинно-наслідкових зв'язків у сфері освіти, причому стосовно не лише того, що вже відбулося в освіті, але й того, що очікується, що повинно або може відбутися. Проведення *експертизи освіти* є опосередкованим (через експерта) пізнавальним процесом. Ця діяльність *спрямована* на визначений об'єкт за допомогою предмета пізнання, що покликаний виділити в об'єкті ті його властивості і стани, які становлять мету цієї діяльності. Предмет експертизи освіти визначають як коло питань, що вирішуються у разі її провадження. Експертиза – порівняно нова технологія в освіті, яку науковці запропонували для мінімізації розбіжностей між проектом і результатом його втілення³².

Фактично жодна освітня інновація не обминає *експертного оцінювання* на тих чи інших етапах свого впровадження і здійснення. Серед багатьох *напрямів наукової експертизи у сфері освіти* можна виділити такі (Леонтьєв Д., Иванченко Г., 2008³³): експертиза освітніх проєктів; експертиза регіональних (європейських, азійських тощо) та національних освітніх проєктів; експертиза тенденцій розвитку або змін змісту освіти; експертиза освітніх реформ на різних рівнях освітніх систем; експертиза окремих програм, спрямованих на вирішення конкретних освітніх проблем; експертиза навчальних закладів і центрів; експертиза підручників, посібників, методичних матеріалів тощо; експертиза систем оцінювання знання; експертиза психічного та фізичного здоров'я учнів; експертиза підготовки кадрів (у тому числі експертів) для освітньої сфери; експертиза освітніх ресурсів, інтернет-ресурсів та підручників. У всьому різноманітті експертиз останніми роками особливу затребуваність набула *«психологічна експертиза»*, що здійснюється у системі освіти в умовах інноваційних перетворень.

«Психологічна експертиза» розглядається як *вид комплексної гуманітарної експертизи*, спрямований на вивчення впливу процесів, що відбуваються у системі освіти, учасників цього освітнього процесу

³² Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. Москва : Смысл, 2006. 452 с.

³³ Леонтьев Д.А., Иванченко Г.В. Комплексная гуманитарная экспертиза: методология и смысл. Москва, 2008. 135 с.

та впливу учасників на ці процеси (Умняшова І., 2016³⁴). Аналізуючи наукові літературні джерела та нормативно-правову документацію, зазначимо, що немає єдиного чіткого визначення терміна «*психологічна експертиза*». Аналіз сутності, структури, змісту та функціонування *психологічної експертизи* у сучасних соціокультурних умовах дає підстави вважати, що такий вид діяльності, по суті, перебуває на стадії свого теоретичного та практичного становлення, що вимагає адекватного осмислення попереднього досвіду та визначення стратегії її подальшого розвитку. Багатогранний ресурс *психологічної експертизи* розкритий не у повному обсязі, а галузь затребуваності розширюється у міру соціального розвитку. Водночас *експертна діяльність* психолога позитивно зарекомендувала себе у різних соціальних практиках, економічному та правовому полі людської взаємодії.

Натеper, коли суспільний розвиток на політичному, економічному, соціальному, виробничому та інших рівнях повністю підпорядкований інформаційним процесам та *інноваційній орієнтації*, значимість *психологічної експертизи* принципово зростає, актуалізуючи необхідність оцінки як самих багатоаспектних та різнопланових процесів, що відбуваються у суспільстві, так і їхніх конкретних результатів (Белобрикіна О., 2016³⁵). Сучасна *психологічна експертиза* є оцінкою авторитетними фахівцями-психологами стану об'єкта, явищ або процесу, причин виникнення події чи можливих її наслідків, перспектив використання певних ресурсів та прийняття кваліфікованого рішення щодо широкого спектра конкретних практичних питань, що вимагають застосування психологічних знань у широкій соціальній практиці (наприклад, у практиці освіти, у процесі інноваційних перетворень, професійного відбору та працевлаштування, судово-слідчих органів, органів охорони здоров'я, соціального забезпечення та ін.).

Психолого-педагогічна експертиза визначається як міждисциплінарний багатofункціональний метод спеціальної психодіагностики у сфері освіти, призначений для вивчення та підтримки явищ та процесів інноваційної освіти з метою виявлення в них психологічної доцільності та потенціалу розвитку. Г. Мкртичян вважає особливими ознаками психолого-педагогічної експертизи такі аспекти, як: психологічна

³⁴ Умняшова И.Б. Научные основания психолого-педагогической экспертизы в системе образования. *Психология образования* : научный альманах / отв. ред. Р.Е. Барабанов. МФЮУ МФЮА. Москва : МФЮА, 2016. С. 123–132.

³⁵ Белобрыкина О.А., Дресвянников В.Л., Шнейдер Л.Б., Валитова И.Е., Лидин К.Л., Вартамян Г.А. Психологическая экспертиза: современность и тенденции развития : монография / Под науч. ред. О.А. Белобрыкиной, В.Л. Дресвянникова. Новосибирск : Издательство ООО «Немо Пресс», 2016. 180 с.

основа інтеграції експертного знання; гуманітарні орієнтири та принципи діяльності експерта; гнучкість у застосуванні конкретних прийомів, процедур та засобів дослідження; практико-орієнтований характер експертизи; розвиваюча спрямованість експертної діяльності (Мкртычян Г., 2002³⁶). *Психолого-педагогічна експертиза включає широкий спектр аналізу об'єктів, значущих у соціальній та педагогічній практиці (експертна оцінка підручників, ігор та іграшок, освітнього середовища, інноваційної діяльності, безпеки освітнього простору, методичного забезпечення тощо) щодо визначення їхньої педагогічної цінності та відповідності психологічним вимогам, законам та закономірностям, включаючи виявлення психологічних закономірностей навчання та виховання дитини, виникнення педагогічної занедбаності, інтелектуального розвитку дитини, можливостей батьків з виховання та навчання дитини, професійний розвиток педагогів та керівників, готовність до інноваційної діяльності та ін.»³⁷.*

Розгляд *психологічної експертизи* у такій якості передбачає вирішення широкого кола завдань: побудови моделі індивідуальної діяльності експерта, створення типології приватних видів експертизи, розробку професійних освітніх програм з підготовки фахівців такого профілю та ін. У процесі *психологічної експертизи* реалізується різноманіття конкретних методів, вимірювальних процедур, технік чи його комбінацій, вибір яких у кожному конкретному випадку визначається особливостями об'єкта експертизи та її завданнями.

Загалом, незважаючи на *окремі невіршені проблеми, теорія психологічної експертизи* натепер має достатній арсенал наукових засобів, що дозволяють використовувати досягнення психологічної науки для вирішення різноманітних прикладних завдань у різних сферах життєдіяльності людини та функціонування суспільних інститутів. Вибір форм та методів експертизи визначається фахівцями залежно від цілей та завдань експертизи.

Широке поширення практики організації та проведення експертиз призвело до необхідності вивчення експертизи як *особливого різновиду професійної діяльності*. Експертна діяльність потребує не тільки

³⁶ Мкртычян Г.А. Психолого-педагогическая экспертиза в образовании: теория и практика : дис. на соискание учёной степени доктора психол. наук : 19.00.01. Нижний Новгород, 2002. 351 с.

³⁷ Белобрыкина О.А., Дресвянников В.Л., Шнейдер Л.Б., Валитова И.Е., Лидин К.Л., Варганян Г.А. Психологическая экспертиза: современность и тенденции развития : монография / Под науч. ред. О.А. Белобрыкиной, В.Л. Дресвянникова. Новосибирск : Издательство ООО «Немо Пресс», 2016. 180 с.

високої кваліфікації фахівця-експерта, а і його відповідної підготовки, який має спеціальні знання в галузі експертизи^{38,39}. Експертів потрібно готувати до її ефективного здійснення, до професійного спілкування, важливо технологізувати процедури проведення експертиз, для захисту експертних висновків від необ'єктивності, політичної заангажованості, упередженості (Туманов С., 2017⁴⁰). *Експертна підготовка має здійснюватися* на основі базових програм підготовки, а саме: поглиблених програм для підготовки та підвищення кваліфікації власне експертів; освітніх програм для осіб, залучених до прийняття рішення про проведення і призначення експертиз (Іванченко Г., Леонтьев М., 2006⁴¹; Чудакова В., 2012⁴²). *Експертна культура* формується, існує і відтворюється на переплетенні та взаємовпливі кількох полів: поля державного регулювання професійної діяльності (поле влади); поля вищої освіти (академічне поле); поля професійної зайнятості. Зв'язок між експертною культурою та полем вищої освіти здійснюється через офіційну навчальну програму. *Навчальна програма* є переліком академічних знань, якими повинен опанувати студент, щоб бути офіційно визнаним як експерт у певній галузі (отримати офіційний документ). Поряд з цим випускник отримує те, що не фіксується жодним документом, це певне практичне знання, досвід, певна ідентичність, які відіграють істотну роль у подальшій реалізації професійних практик. *Формальне та приховане навчання* – два складники єдиного процесу навчання, які можуть бути поділені лише аналітично. Прихована навчальна програма *виникає* на перетині як мінімум двох площин – вимог дисципліни (експертної культури) та академічної культури навчального закладу. На рівні прихованої

³⁸ Умняшова И.Б. Научные основания психолого-педагогической экспертизы в системе образования. Психология образования : научный альманах / отв. ред. Р.Е. Барабанов. МФЮУ МФЮА. Москва : МФЮА, 2016. С. 123–132.

³⁹ Закон України «Про наукову і науково-технічну експертизу» від 21 вересня 1999 № 1069-ХІV, від 9 лютого 2006 № 3421-ІV. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/z950051?an=2&ed=2006_02_09.

⁴⁰ Туманов С.В., Оносов А.А., Савина Н.Е. Гуманитарная экспертиза: теоретические подходы и практики их реализации. *Вестник Московского университета. Серия 7. Философия*. 2017. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanitarnaya-ekspertiza-teoreticheskie-podhody-i-praktiki-ih-realizatsii>.

⁴¹ Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. Москва : Смысл, 2006. 452 с.

⁴² Чудакова В.П. Управлінська компетентність керівників щодо формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи. *Програма спекурсу (семінару-тренінгу)*. Київ : ТОВ «Інформаційні системи». 2012. 46 с.

навчальної програми *відбувається* засвоєння культурних смислів, типізації та інтерпретації, пов'язаних зі специфікою майбутньої професійної діяльності, формування специфічної соціальної ідентичності, пов'язаної як з вищою освітою загалом, так і зі сферою майбутньої професійної діяльності зокрема (Дудіна В., 2005⁴³; Полани М., 1985⁴⁴). На відміну від офіційної програми, прихована навчальна програма *є засобом* трансляції неявного знання (особистісного, експертного) та втілена у практики учасників освітнього процесу. При цьому студенти не просто засвоюють певні норми, а й розвивають власні стратегії дії в академічному полі. Це дозволяє діяти успішно в тих чи інших практичних ситуаціях, при цьому особливо не замислюючись про те, як треба діяти.

У цій публікації в одному із підрозділів нами представлено одну з програм підготовки експертів-тренерів «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (Чудакова В., 2012, 2016, 2017^{45,46,47}).

Експерти в галузі освіти належать до категорії висококваліфікованих фахівців, процес підготовки яких досить складний. Будучи високими професіоналами в певній галузі, вони володіють базовими та спеціальними компетенціями, що забезпечують їм можливість виступати як експерти, розробники з широкого кола взаємопов'язаних аспектів і напрямів інноваційного розвитку освіти.

⁴³ Дудіна В.И. Экспертные культуры и скрытая учебная программа в высшем образовании. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2005. Т. VIII. № 2. 224 с. С. 93–109. URL: http://jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2005_2/Dudina_2005_2.pdf.

⁴⁴ Полани М. Личностное знание. Москва : Прогресс, 1985. 344 с.

⁴⁵ Чудакова В.П. Управлінська компетентність керівників щодо формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи. *Програма спецкурсу (семінару-тренінгу)*. Київ: ТОВ «Інформаційні системи». 2012. 46 с.

⁴⁶ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁴⁷ Chudakova V. Scientific and methodological support for the formation of psychological readiness for innovative activity as a means of developing a person's competitiveness. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2017. 23 (5), 8–25. Канада. URL: <https://farplss.org/index.php/journal/article/view/232/223>.

2. Загальний дизайн, зміст і структура моделей експертизи і корекції реалізації «Технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності» – основи розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах цифрової і STEM-освіти

В умовах масштабної модернізації функціонування суспільства об'єктивно виділяють основним пріоритетом інноваційний розвиток. Питання запровадження освітніх інновацій залишається актуальним для України і нині. Лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому що змінність, трансформація перестає бути винятком, а стає правилом, сутнісною ознакою функціонування суспільства і кожного його члена зокрема. Змінність стає правилом для кожної людини в ХХІ столітті. Змінність, динамізм як сутнісні ознаки способу життя людини стають закономірністю. І українське суспільство загалом і освіта зокрема мають підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати людину інноваційну (Чудакова В., 2016, 2013^{48,49}).

На основі теоретико-емпіричного аналізу літературних джерел і здобутків науки та освітньої практики з проблеми формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності *з'ясовано невіршені суперечності та протиріччя*: між *потребою* освітніх організацій у кадрах, готових до інноваційних перетворень і змін, здатних мобільно реагувати на стратегічні і ситуаційні виклики часу, *та недостатнім* рівнем сформованості у персоналу психологічної готовності до інноваційної діяльності; *зростаючими* об'єктивними вимогами до формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності і *недостатньою* науковою розробленістю психологічних моделей, алгоритмів, технологій та умов ефективного вирішення цього пріоритетного наукового та практичного завдання у системі освіти; *затребуваністю* наукового обґрунтування системи ефективного формування психологічної готовності

⁴⁸ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁴⁹ Чудакова В.П. Психологічна готовність педагогів до інноваційної діяльності як чинник формування освітнього середовища профільної школи. *Формування освітнього середовища профільної школи* : колективна монографія / Піддячий М.І., Доротюк В.І., Чудакова В.П., Рогоза В.В. та ін. ; За ред. М.І.Піддячого. Київ : Педагогічна думка, 2013. 200 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/711882/2/Моногр-ФОСПШ_ЛабПН_П-2013р.pdf.

персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності *та недостатньою* розробленістю теоретико-методологічної бази, змісту та організації модернізації психологічної підготовки персоналу освітніх організацій на основі актуалізації інноваційної ролі суб'єктів освітнього процесу та створення для цього відповідних умов; практика інноваційних перетворень зіткнулася з важливими протиріччями між *наявною потребою* у швидкому організаційному розвитку за рахунок ефективної інноваційної діяльності і *невмінням* персоналу організацій це здійснити, а часто небажанням прийняття нового, відсутністю мотивації і психологічної готовності до інноваційної діяльності (Чудакова В., 2017⁵⁰).

Для вирішення названих протиріч та соціально значущої проблеми формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності нами розроблено і впроваджено в практику роботи освітніх організацій різних типів «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (далі – «Технологія») – *комплексну систему* науково-методичного забезпечення впровадження в освітню практику інновацій. При цьому за основу взято технологічний підхід, основне призначення якого полягає в розробці (проектуванні) та впровадженні спеціальних гуманітарних (людинознавчих) технологій, різновидом якої є *психолого-організаційна технологія*, що спрямована на вирішення конкретних проблем в організації (Чудакова В., 2016⁵¹). Результати її впровадження підтвердили необхідність та *можливість* надання психологічної допомоги психологам, управлінцям усіх рівнів, менеджерам та персоналу організацій, спрямованої на вирішення певних психологічних і організаційних проблем, пов'язаних з інноваційними змінами; діяльністю й розвитком організації загалом, так і функціонуванням персоналу організації (Чудакова В., 2016⁵², 2015⁵³).

⁵⁰ Chudakova V. Resources development of the competences of personality competitiveness in terms of innovative activities. *Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy* : collective monograph / Editors Lyubomira Popova, Mariana Petrova. Veliko Tarnovo, Bulgaria : Publishing House ACCESS PRESS, 2020. 532 p. P. 473–485. URL: <http://sci-conf.com.ua> (англійською мовою, видано у Євросоюзі).

⁵¹ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁵² Там само.

⁵³ Чудакова В.П. Психологическая готовность к инновационной деятельности как фактор конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях. *Ілмія Журнал «Психологія»*. Бухара, 2015. № 2 (18). С. 40–46.

Метою цього підрозділу монографії є представлення загального дизайну, змісту, структури та методів реалізації авторської «Технології». Вона складається із двох взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих частин, що відповідають дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності, а саме: «1. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)». Яка своєю чергою містить у собі два складники: «1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» і 1.2. «Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій». «2. Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)». Яка своєю чергою також містить у собі два складники: «2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»; «2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу» (Чудакова В., 2015⁵⁴, 2015⁵⁵, 2010⁵⁶, 2019⁵⁷). Своєю чергою кожна із моделей включає *основні компоненти*: інформаційно-смысловий; діагностично-інтерпретаційний і прогностичний; корекційно-розвивальний.

⁵⁴ Чудакова В.П. Психолого-организационная технология формирования готовности к инновационной деятельности как средство развития конкурентоспособности личности. *Международна научна школа «Парадигма». Лято – 2015*: в 8 т. Т. 4: *Психология* : сборник научни статии / под ред. А.В. Берлов, Л.Ф. Чупров. Варна : ЕООД България. Център за научни изследвания информация «Парадигма», 2015. С. 393–401.

⁵⁵ Чудакова В.П. Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. *Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія та практика* : збірник наукових праць / І.С. Волощук (гол. ред.) та ін. Київ : ІУД, 2015. Вип. 1 (14). С. 136–147.

⁵⁶ Чудакова В.П. Технологія формування готовності до інноваційної діяльності педагогів профільної школи. *Організаційно-педагогічні умови формування технологічної культури учасників навчально-виховного процесу* : науково-методичний посібник. Київ : Вид-во Національний університет імені М.П. Драгоманова, 2010. С. 57–67.

⁵⁷ Чудакова В.П. Психологічна готовність до інноваційної діяльності – головний ресурс розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості. *Інноваційний поступ ліцею: погляд крізь століття* : практико-орієнтований збірник-посібник. Київ : Ліцей міжнародних відносин, 2019. С. 55–64.

Структурно-функціональна модель «Технології» наведена на рис. 1.

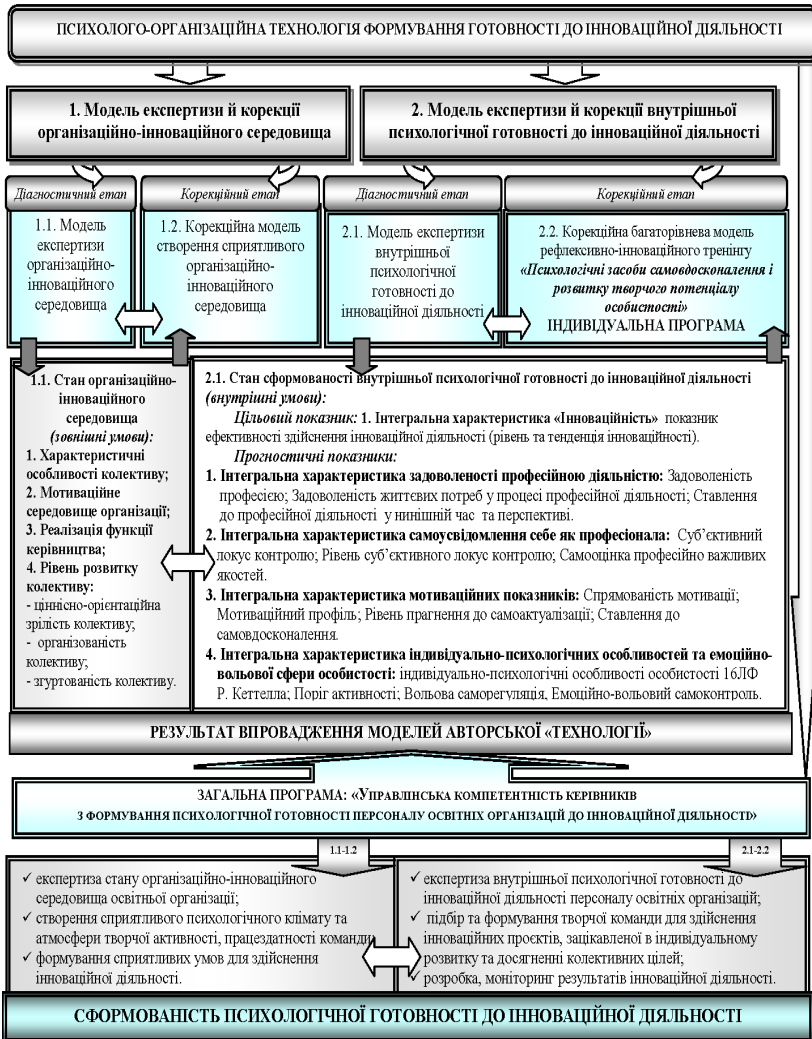


Рис. 1. Структурно-функціональна модель «Психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

«Технологія» є професійно містким, універсальним інструментом, що насамперед *призначається* для психологів, які мають фундаментальну базову підготовку. Але з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у свій штат психологів (*причому з'ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до роботи з керівниками і персоналом організації*). З огляду на такі обставини нами розроблена «Технологія», якою *можуть* скористатись та *успішно засвоїти* в умовах спеціальної підготовки і консультацій (*тренінгів-семінарів, коучингів*), у разі допомоги та підтримки фахівців також управлінці і спеціалісти по роботі з персоналом організацій, педагоги, викладачі, консультанти і всі, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку й особистої ефективності.

Говорячи про *перспективність і можливість масової реалізації* авторської технології, можна зазначити, що вона є придатною для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також у разі спеціальної підготовки у сфері контрольно-оцінної та корекційно-розвивальної діяльності викладачами, управлінцями, науковцями).

Для цього доцільно використати *авторську програму спецкурсу* «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу до інноваційної діяльності» (Чудакова В., 2016⁵⁸, 2015⁵⁹, 2015⁶⁰, 2015⁶¹).

Ретельний розгляд кожної із моделей «Технології» буде представлено у наступних підрозділах цієї монографії.

⁵⁸ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁵⁹ Чудакова В.П. Психологическая готовность к инновационной деятельности как фактор конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях. *ІЛМІЙ ЖУРНАЛ «ПСИХОЛОГІЯ»*. Бухара, 2015. № 2 (18). С. 40–46.

⁶⁰ Чудакова В.П. Психолого-организационная технология формирования готовности к инновационной деятельности как средство развития конкурентоспособности личности. *Международна научна школа «Парадигма»*. Лято – 2015: в 8 т. Т. 4: *Психологія* : збірник научних статей / под ред. А.В. Берлов, Л.Ф. Чупров. Варна : ЕООД Българија. Център за научни изследвания інформація «Парадигма», 2015. С. 393–401.

⁶¹ Чудакова В.П. Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. *Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія та практика* : збірник наукових праць / І.С. Волощук (гол. ред.) та ін. Київ : ІОД, 2015. Вип. 1 (14). С. 136–147.

3. Загальний дизайн, зміст, структура та методи реалізації

«1. Моделі експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)»

На сучасному етапі інноваційного розвитку освіти керівникам освітніх організацій у співпраці з педагогічними колективами необхідно докласти чимало зусиль для створення сприятливого *організаційно-інноваційного середовища*, тобто сукупності зовнішніх умов повсякденної професійної діяльності, що *спонукає* персонал до самовдосконалення та *сприяє* створенню в організації сприятливого психологічного клімату, атмосфери творчої активності, що є першоосновою психологічної готовності до інноваційної діяльності та формування інноваційної особистості для ефективного здійснення інноваційних перетворень. З цією метою нами розроблено і впроваджено в освітню практику один зі складників «Технології» «1. Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)», яка складається із двох моделей, які відповідають *діагностичному* та *корекційному* етапу дослідження. «1.1. *Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій*» у повному обсязі подана нами у публікаціях. «1.2. *Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій* (Чудакова В., 2015⁶²). У цій монографії нами представлено на розгляд кожен із розроблених нами *моделей експертизи «Технології»*, що відповідають дослідженню зовнішніх умов формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

«1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій»

Необхідність в експертизі *виникає* тоді, коли існує розуміння, що проблему можна вирішити різними способами, кожен з яких може бути правильним, а їхня порівняльна ефективність визначається можливістю обліку та оцінки максимальної кількості побічних результатів. Особливого значення та широкого розповсюдження отримали експертні роботи, пов'язані з психологічною оцінкою різних аспектів численних педагогічних інновацій. Експертиза в цьому плані спрямована на порівняльну оцінку цільових і нецільових результатів за всіма компонентами діючої системи. Експертиза являє собою

⁶² Чудакова В.П. Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. *Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія та практика* : збірник наукових праць / І.С. Волощук (гол. ред.) та ін. Київ : ЮД, 2015. Вип. 1 (14). С. 136–147.

особливий вид оціночної діяльності, яка вибудується як інтерпретація об'єкта. Вона завжди виявляється включеною у вирішення якихось «чужих» проблем (Швалб Ю., 2013⁶³; Чудакова В., 2016⁶⁴).

На рис. 2 представлено її структурну модель.

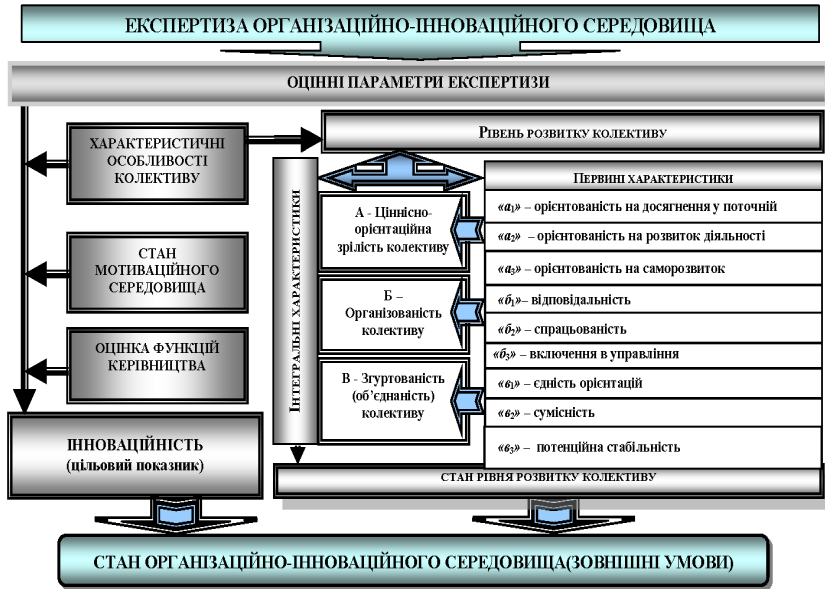


Рис. 2. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації

Спираючись на результати експертизи, доцільно проводити корекцію виявлених проблем, здійснюючи цілеспрямовані дії зі зміни стану справ, з подальшим консультуванням і видачею рекомендацій, саме такий шлях ми вибрали для нашого дослідження. Для вирішення зазначених вище завдань нами розроблено і впроваджено в освітню практику «1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» (рис. 2). Для її реалізації нами

⁶³ Швалб Ю.М. Методология и теория экспертной деятельности: психологический аспект : монография. Київ : Основа, 2013. 240 с.

⁶⁴ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

здійснено експертизу (діагностику, оцінювання та прогнозування), а за її результатами проведено корекційну роботу. У повному обсязі вона описана нами у авторських публікаціях (Чудакова В., 2013⁶⁵, 2013⁶⁶). З метою здійснення експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації нами підбрано і розроблено валідні та надійні діагностичні методи: 1) «Оцінка характеристик колективу»; 2) «Оцінка мотиваційного середовища»; 3) «Оцінка функцій керівництва» (В. Лазарев та ін.; адаптовано В. Чудаковою).

Здійснення експертизи зовнішніх умов *організаційно-інноваційного середовища* освітніх організацій дало можливість: *визначити переваги і недоліки* (сильні та слабкі сторони) організаційно-інноваційного середовища, які зумовлюють ефективність діяльності колективу, а які призупиняють або взагалі блокують її; *оцінити стан мотиваційного середовища* освітнього закладу; з'ясувати за рахунок чого найбільшою мірою створюється несприятливе середовище та які з мотиваційних умов необхідно змінити перш за все; *визначити які саме умови* створені для спонукання педагогічного колективу до професійного самовдосконалення, саморозвитку, конкурентоздатності в швидкозмінних умовах; *визначити*, чи якісно реалізується функція керівництва і якою мірою її виконання потребує удосконалення; *визначити суперечності* в експертній оцінці стану справ у колективі представниками адміністрації, представниками різних категорій персоналу освітніх організацій, зокрема адміністрації і психолого-педагогічних кадрів; *визначити загальний рівень* розвитку педагогічного колективу як соціальної групи; з'ясувати, наскільки він відрізняється від «ідеалу», з'ясувати, де саме резерв у досягненні найкращих результатів; *виявити* соціально-психологічні характеристики колективу, що визначають ефективність його діяльності та як вони формуються (*ціннісно-орієнтаційну зрілість колективу*: орієнтованість на досягнення у поточній діяльності, орієнтованість на розвиток діяльності, орієнтованість на саморозвиток; *організованість колективу*: відповідальність, спрацьованість, включення в управління; *згуртованість*: єдність орієнтацій, сумісність, потенційна стабільність).

⁶⁵ Чудакова В.П. Експертиза організаційно-інноваційного середовища як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоздатності особистості за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища». *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 2 (9) (лютий). С. 81–95. Ч. 2.

⁶⁶ Чудакова В.П. Експертиза організаційно-інноваційного середовища як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоздатності особистості за методикою «Оцінювання функції керівництва». *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. Ч. 3. № 4 (11) (квітень). С. 92–105.

«1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій» (зовнішні умови)»

За результатами констатувального етапу дослідження експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації, описаного нами вище, нами з'ясовано, за рахунок чого створюється несприятливе організаційно-інноваційне середовище та які з умов необхідно змінити перш за все. Для *вирішення* виявлених проблем у процесі експертизи є декілька шляхів. *Одним із варіантів* є те, що керівник освітньої організації, отримавши результати нашого дослідження, визначає напрями діяльності щодо ліквідації виявлених недоліків, призначає відповідальних та термін реалізації розроблених ним і його помічниками планів дій. Але це точка зору лише кількох осіб, зацікавлених у змінах ситуації в організації. *Другий варіант*, який запропоновано нами, – конструктивний *варіант* розв'язання проблем щодо формування сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації за визначеним нами алгоритмом, який передбачає залучення до цієї діяльності всього колективу та прийняття колективного рішення (Чудакова В., 2016⁶⁷). З цією метою нами розроблено «1.2. Корекційну модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища», яка є другою частиною «1. Моделі експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)», складником «Технології».

На рис. 3 представлено її структурну модель.

Для її реалізації нами підібрано, розроблено і використано *інтерактивні корекційно-розвивальні методи*: мозкового штурму, модерації, метод Дельфі, метод проєктів, які було адаптовано нами. Розроблено та впроваджено авторську програму освітнього модулю «Використання інтерактивних креативних методів виявлення та вирішення проблем організації» (Чудакова В., 2016⁶⁸, 2012⁶⁹).

⁶⁷ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁶⁸ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁶⁹ Чудакова В.П. Використання інтерактивних креативних методів для виявлення та вирішення проблем : навчально-методичний посібник освітнього модулю тренінгу-семінару. Київ : ШКІПМППУ, 2012. 35 с.

Представляємо покроковий алгоритм впровадження зазначеної моделі: 1-й крок містить спеціальну підготовку координаторів (модераторів) мікрогруп для ефективного проведення мозкового штурму. 2-й крок передбачає організацію та проведення «мозкового штурму», що здійснено за такими етапами, як: мовчазне генерування ідей; неупорядковане перерахування ідей; з'ясування сутності ідей; голосування та ранжування. 3-й крок – вироблення моделі вирішення проблем організації, а саме: упорядкування проєкту конструктивних заходів щодо ліквідації виявлених недоліків (проблем) в організаційно-інноваційному середовищі для впровадження запропонованих ідей у життя організації; презентація проєктів альтернативних конструктивних пропозицій, запропонованих у ході «мозкового штурму». 4-й крок полягає в організації та здійсненні діяльності «експертної групи» за методом Дельфі з метою коригування запропонованих ідей конструктивних заходів, вироблених під час «мозкового штурму»; оцінювання альтернативних пропозицій ідей за результатами «мозкового штурму»; визначення першочергових завдань щодо ліквідації виявлених недоліків (проблем) на діагностичному етапі дослідження; прийняття управлінського рішення для створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації. Адаптований нами метод Дельфі реалізовано за таким алгоритмом: оцінювання запропонованих альтернатив; визначення першочергових завдань для ліквідації виявлених проблем. 5-й крок – організація та проведення роботи творчих проєктних груп здійснюється з метою: розроблення мініпроєктів для впровадження у практику роботи освітньої організації визначених першочергових завдань щодо ліквідації виявлених недоліків; впровадження у практику діяльності освітньої організації розроблених проєктів. 6-й крок – проведення другого зрізу експертизи після впровадження корекційних заходів з метою: з'ясування наявного стану організаційно-інноваційного середовища; виявлення та визначення відмінностей стану організаційно-інноваційного середовища до та після впровадження корекційної моделі.

За результатами впровадження у практику роботи «1.2. Корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації» одним із складників «Технології»: вироблено і визначено конструктивні заходи та здійснено оцінювання альтернативних пропозицій для ліквідації недоліків (проблем), виявлених на констатувальному етапі експертизи; визначено першочергові завдання і *напрями роботи* колективу освітньої організації з метою створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища; здійснено його корекцію за рахунок реалізації творчих проєктів з метою покращення зовнішніх умов здійснення інноваційної діяльності та *формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності*.

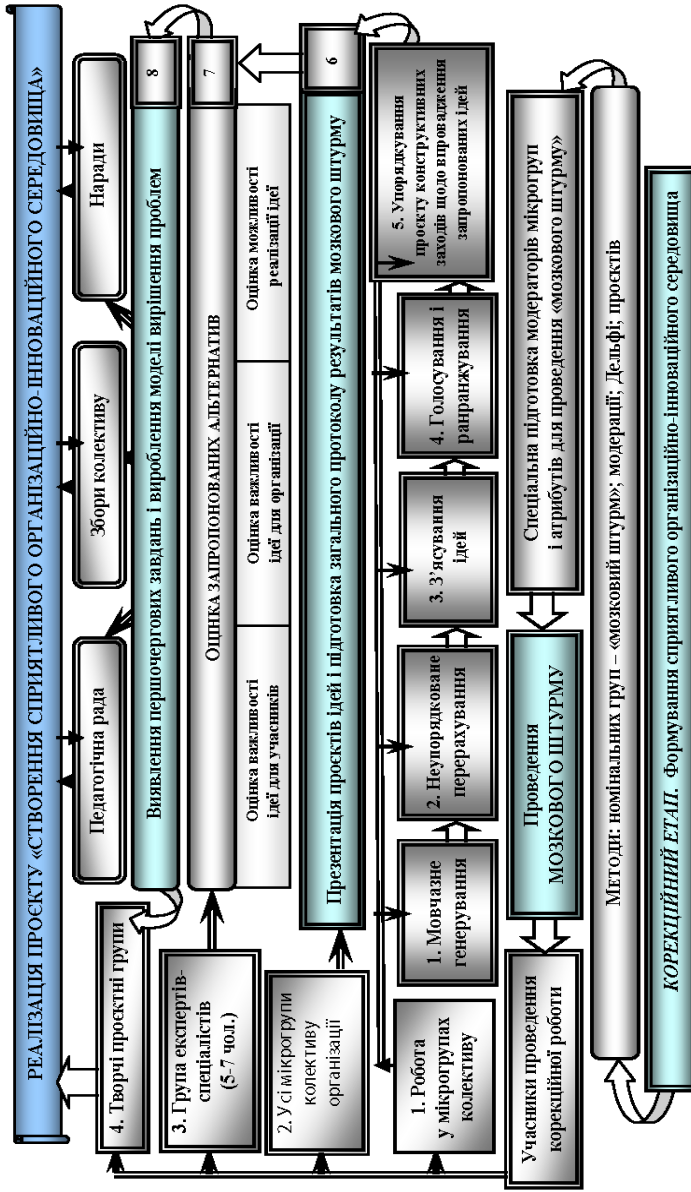


Рис. 3. Корекційна модель створення сприяючого організаційно-інноваційного середовища освітньої організації

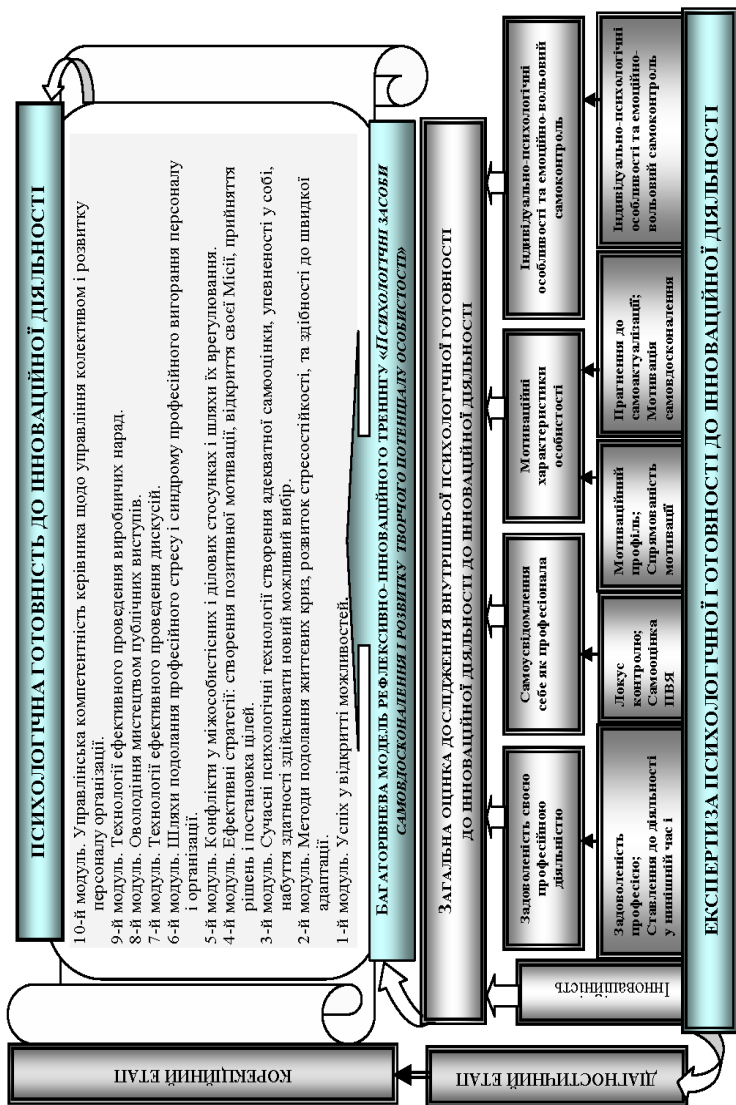


Рис. 4. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

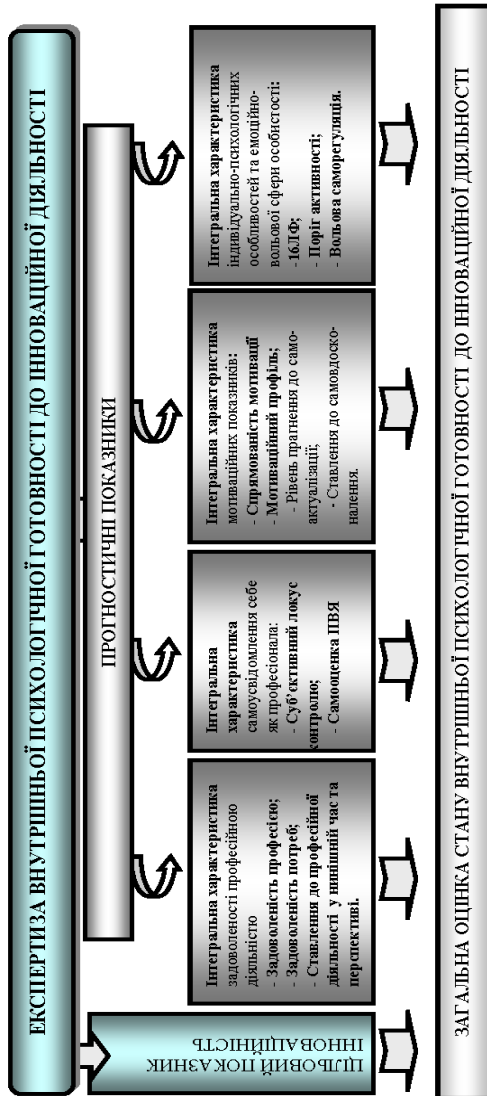


Рис. 5. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності

Отримані результати дослідження *експертизи* і *корекції* організаційно-інноваційного середовища освітньої організації свідчать про можливість оволодіти науково-методичним інструментарієм створення сприятливих зовнішніх умов для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (Чудакова В., 2013⁷⁰).

4. Загальний дизайн, зміст, структура та методи реалізації «2. Моделі експертизи й корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)»

Представляємо загальний дизайн, зміст, структуру та методи реалізації наступного складника «Технології» «2. Модель експертизи й корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)» (Чудакова В., 2016⁷¹), що своєю чергою складаються із двох моделей, які відповідають етапам експертизи і корекції: «2.1. *Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності*», «2.2. *Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості»* (далі – РІТ). Її структурна модель представлена на рис. 4.

У цій монографії нами представлено на розгляд кожен із розроблених нами *моделей експертизи «Технології»*, що відповідають дослідженню внутрішніх умов формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.

«2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

Представляємо на розгляд «2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної

⁷⁰ Чудакова В.П. Корекція організаційно-інноваційного середовища – чинник формування інноваційності та конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 7 (14) (липень). С. 91–109.

⁷¹ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

діяльності (Чудакова В., 2016⁷², 2013⁷³). На рис. 3. подано оцінні параметри, алгоритм реалізації і послідовність її здійснення. Модель є складником діагностичного компонента авторської «Технології», загальний дизайн якої подано на рис. 5.

Для її реалізації використано методи: авторську анкету-опитувальник «Експрес-діагностика «інноваційності» (В. Чудакова), «Задоволеність своєю професією», «Логічний квадрат», «Самооцінка професійно важливих якостей» (адаптовано Н. Кузьміною), «Незакінчені речення» (Д. Сакс, С. Леві; адаптовано Г. Румянцевим), «Суб'єктивний локус контролю» (Д. Роттер), «Рівень суб'єктивного контролю» (Є. Бажин, Е. Галинкіна, А. Еткінд), «Мотивація успіху та острах невдач» (О. Реан), «Мотивація професійного самовдосконалення» (адаптовано Н. Кузьміною), «Модифікаційний опитувальник діагностики самоактуалізації особистості САМОАЛ» (О. Лазукін, Н. Каліна), «Методика дослідження мотиваційної структури особистості Р. Кеттелла (16PF)», «Поріг активності» (Т. Романова), «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверькова, Е. Ейдман).

Згідно з теорією систем, внутрішні закономірності функціонування будь-якої системи мають відносно більший пріоритет порівняно із зовнішніми. Особистість новатора/інноватора, яка досягла стану готовності до інноваційної діяльності, починає функціонувати і досягати ефективності не тільки і не стільки під впливом зовнішніх чинників, а завдяки внутрішнім чинникам і навіть всупереч тиску зовнішніх факторів. Тому головним завданням спеціальної підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є формування їхньої внутрішньої психологічної готовності до її здійснення, а всі зовнішні фактори розглядаються як важливі, але другорядні модулятори, що сприяють або заважають індивідуальній інноваційній діяльності» (Чудакова В., 2016⁷⁴).

⁷² Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁷³ Чудакова В.П. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 10 (17) (жовтень). С. 52–61.

⁷⁴ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

В абстрактному розумінні психологічна готовність до інноваційної діяльності – висока ймовірність ефективного здійснення будь-яких психолого-педагогічних дій безвідносно до змісту навчального предмета чи конкретних освітніх завдань.

З метою з'ясування взаємозв'язків між «зовнішніми» і «внутрішніми» умовами та факторами нами введено цільовий показник – інтегральний показник «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Всі інші показники розглядаються як фактори, чинники й умови рівня «інноваційності» персоналу освітніх організацій. Дослідження має характер пошукового вивчення впливу системи «внутрішніх» і «зовнішніх» умов і чинників на цей показник.

В умовах реалізації зазначеної моделі досліджено: *цільовий показник* «інноваційність» (у цьому випадку він розглядається як риса особистості): визначено «рівень інноваційності» (позитивний, нульовий, негативний) та «тенденцію інноваційності» (теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична); *прогностичні показники* – інтегральні характеристики: задоволеності професійною діяльністю (задоволеність професією, стан задоволеності потреб у процесі професійної діяльності, ставлення до діяльності у нинішній час та у перспективі); самоусвідомлення себе як професіонала фахівця (локус контролю, суб'єктивний локус контролю, самооцінка професійно значущих якостей); мотиваційні характеристики (спрямованість мотивації, мотиваційний профіль та мотиваційна тенденція, самоактуалізація, мотивація професійного самовдосконалення); індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль (16PF Р. Кеттела, поріг активності, емоційно-вольовий самоконтроль: самовладання, наполегливість, вольовий самоконтроль).

За результатами констатувального етапу експерименту здійснено математично-статистичну обробку емпіричних даних (кореляційний, факторний аналіз) з використання комп'ютерних програм SPSS. Завдяки цьому з'ясовано структуру факторів особистісної детермінації «інноваційності» персоналу освітніх організацій. За результатами визначено стан внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; з'ясовано, чого можна очікувати від персоналу за тих умов, що створені в організації; визначено психологічні детермінанти, які містяться в основі особистісного профілю, чинники, що впливають на здійснення інноваційної діяльності.

З метою проведення експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності використано валідний і надійний психолого-діагностичний інструментарій, що дав змогу дослідити такі оцінні показники і параметри. Розглянемо основні з них.

1) Розглянемо результати експертизи цільового показника внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності – інтегрального показника «інноваційність», який уможливорює визначення рівня інноваційності та тенденції інноваційності персоналу освітніх організацій, описаний у публікаціях дослідника (Чудакова В., 2016⁷⁵, 2013⁷⁶). Він введений нами з метою поєднання в єдиному контексті засобів теоретичного та емпіричного підходів у вивченні досліджуваної проблеми на базі системної методології, компонентно-структурного і динамічного аналізу.

Запропонований нами термін «інноваційність» став дієвим інструментом самостійної експертизи й коригування процесів інноваційної діяльності й одночасно відображає психологічний зміст протікання інноваційної діяльності та її детермінації на рівні особистості. Отже, «інноваційність» – це окремих вектор, інтегральний зміст сукупності показників ефективності впровадження нововведень і використаний нами як цільовий показник, який максимізований використанням емпірично виявлених його зв'язків з іншими складниками особистості та закономірностями її функціонування в ході інноваційної діяльності. Першим кроком дослідження була побудова цільового показника «інноваційності» за оцінками експертів (керівників) та самооцінки. Другим кроком є безпосередньо експертиза стану сформованості «інноваційності» особистості, яку здійснено за допомогою методики опитувального типу, авторської анкети-опитувальника «Експрес-діагностика інноваційності» (В. Чудакова, 2016), в її валідизації задіяно нами 1677 респондентів. За результатами визначено «рівень інноваційності» (позитивний, нульовий рівень і негативний) та «тенденція інноваційності» (емоційно-практична; теоретично-інтелектуальна) персоналу освітніх організацій. В основу її закладено оцінні судження респондентів, її апробовано й описано у публікаціях автора (Чудакова В., 2013⁷⁷).

⁷⁵ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁷⁶ Чудакова В.П. Інтегральний показник «Інноваційність» – чинник формування конкурентоздатності особистості *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний науково-методичний журнал, 2013. № 8–9 (15–16) (серпень – вересень). С. 175–191.

⁷⁷ Чудакова В.П. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 10 (17) (жовтень). С. 52–61.

Теоретико-методологічною основою методики є факт того, що у психолого-педагогічній літературі вивчались і запропоновані до використання набори критеріїв ефективності інноваційної педагогічної діяльності та критерії ефективності інноваційної діяльності.

Нами узагальнено конкретний зміст таких критеріїв з метою наступного здійснення емпіричного дослідження. З цією метою на початку нами запропоновано до використання термін «інтегральний показник ефективності інноваційної діяльності». *На якісному рівні* – це контрольний перелік складників ефективності інноваційної діяльності (темп, якість, доцільність тощо), *а на емпіричному (статистичному) рівні* – це оцінка першого загального фактора із масиву оцінок складників ефективності процесу здійснення інноваційної діяльності.

Ця методика не мала чітко визначених і психометрично доведених алгоритмів формалізації первісних суджень персоналу. Тому у необхідних і допустимих з позицій психодіагностики випадках нами використано процедуру факторного аналізу та оцінки латентних факторів для побудови інтегрального показника «інноваційності». Отримані вектори розглядаються як допоміжні характеристики базового простору рис особистості, що використано у дослідженні. Їхнє справжнє призначення – індивідуалізація психологічної корекційної роботи з персоналом освітніх організацій у ході спеціальної психологічної підготовки (Чудакова В., 2016⁷⁸).

Обробка емпіричних даних анкетування здійснювалась нами за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS. У табл. 1 представлено результати факторного аналізу (один фактор – *рівень «інноваційності»*; два фактори – *тенденція інноваційності*).

Також наведена матриця повернутих компонентів результатів факторного аналізу інтегрального показника «інноваційність» у двох варіаціях: **один фактор** уможливив *визначення рівня інноваційності*: позитивна, нульовий рівень і негативна інноваційність; **два фактори** уможливили *визначення тенденції* (направленості) інноваційності: *емоційно-практична тенденція інноваційності* (Ін.3. емоційне ставлення до інновацій; Ін.5. бажання бути виконавцем інновації; Ін.1. необхідність інновації у власній професійній діяльності; Ін.2. активна участь у інноваціях); *теоретично-інтелектуальна тенденція інноваційності* (Ін.8. схильність вдосконалювати інновації; Ін.7. схильність модифікувати інноваційні розробки; Ін.6. схильність розробляти власні інновації; Ін.4. бажання бути ініціатором інновації).

⁷⁸ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

Таблиця 1

**Результати факторного аналізу дослідження
інтегрального показника «Інноваційність»
(2 фактори і 1 фактор після VARІМАКС)**

Матриця повернутих компонент ^a 2 фактори			Матриця компонент ^a 1 фактор	
ДВА ФАКТОРИ: ТЕНДЕНЦІЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ	2.1ф	2.2.ф	ОДИН ФАКТОР: РІВЕНЬ ІННОВАЦІЙНОСТІ	1 ф
1.1. Емоційно-практична направленість ІННОВАЦІЙНОСТІ	,987			
Ін.3. Емоційне ставлення до інновацій	,928	,209	Ін 1. В якій мірі вам необхідні інновації у власній професійній діяльності	,828
Ін.5. Бажання бути виконавцем інновації	,893	,598	Ін 8. Якою мірою ви схильні вдосконалювати інноваційні розробки інших	,827
Ін.1. Необхідність інновації у власній професійній діяльності	,793	,403	Ін 7. Якою мірою ви схильні модифікувати інноваційні розробки інших	,819
Ін.2. Активна участь у інноваціях	,706	,305	Ін 3. Оцініть своє емоційне ставлення до інновацій	,806
1.2. Теоретично-інтелектуальна направленість ІННОВАЦІЙНОСТІ		,961	5. В якій мірі ви б бажали бути виконавцем інновації	,766
Ін. 8. Якою мірою ви схильні вдосконалювати інноваційні розробки інших	,581	,927	Ін 2. Наскільки активно ви берете участь у інноваціях	,751
Ін. 6. Якою мірою ви схильні розробляти власні авторські інновації	,209	,860	Ін 6. Якою мірою ви схильні розробляти власні авторські інновації	,745
Ін.7. Схильність модифікувати інноваційні розробки	645	,847	Ін 4. Якою мірою ви б бажали бути ініціатором інновації	,729
Ін. 4. Якою мірою ви б бажали бути ініціатором інновації	,208	,837		

За узагальненими результатами науково-дослідної роботи з проблеми формування психологічної готовності до інноваційної діяльності нами з'ясовано (за методикою «Експрес-діагностика інноваційності», В. Чудакова, 2016), що: **37%** персоналу освітніх організацій *мають позитивну «інноваційність»*. І саме тому їх насамперед необхідно залучати до впровадження інновацій, що забезпечить найкращий результат якісної освіти; **28%** персоналу *мають нульовий рівень «інноваційності»*, у разі залучення їх до інноваційної діяльності вони будуть байдуже ставитись до неї; **35%** персоналу *мають негативну «інноваційність»*, тому, якщо їм довірити впровадження різноманітних нововведень, вони будуть створювати активну протидію і супротив їх впровадженню, а також заважати тим, хто цього потребує у процесі інноваційної діяльності (Чудакова В., 2013⁷⁹).

2) Розглянемо результати експертизи прогностичних показників внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Наступним кроком нашого дослідження є експертиза *прогностичних показників внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності*. Розкриємо процедуру організації і покроковий алгоритм проведення, аналізу, обробки та інтерпретації результатів дослідження інтегральних характеристик (*прогностичних показників*): *задоволеності професійною діяльністю* (задоволеність професією, ставлення до професійної діяльності в нинішній час і перспективі, задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності); *самоусвідомлення себе як професіонала* (локус контролю, самооцінка професійно важливих якостей); *мотиваційні показники* (мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція особистості, направленість мотивації); *самоактуалізація* і ставлення до самовдосконалення; *індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль*.

Далі розглянемо кожну із них. У таблиці 2. розкрито співвідношення завдань констатувального дослідження, використаної методичної бази для дослідження оцінних **показників у процесі реалізації «2.1. Моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»**. У повному обсязі результати цього дослідження висвітлюються у авторських публікаціях (Чудакова В., 2016⁸⁰).

⁷⁹ Чудакова В.П. Інтегральний показник «Інноваційність» – чинник формування конкурентоздатності особистості *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний науково-методичний журнал, 2013. № 8–9 (15–16) (серпень – вересень). С. 175–191.

⁸⁰ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

**Співвідношення завдань констатувального дослідження,
використаних методик та компонентів і показників
«2.1. Моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності
персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»**

Компоненти і показники	Завдання та ознака визначення
Інтегральний показник «Інноваційність»	Стан інноваційності: рівень – позитивний, нульовий, негативний; тенденція – теоретико-інтелектуальна, емоційно-практична.
Задоволеність професійною діяльністю.	<i>Загальна оцінка задоволеності професійною діяльністю.</i>
Задоволеність професією.	Стан задоволеності професією.
Ставлення до діяльності в нинішній час.	Ставлення до професійної діяльності в нинішній час.
Ставлення до діяльності в перспективі.	Ставлення до професійної діяльності в перспективі.
Задоволеності життєвих потреб у процесі професійної діяльності.	Стан задоволеності 15 життєвих потреб у процесі професійної діяльності (табл. 2.3)
Самоусвідомлення себе як фахівця-професіонала.	<i>Загальна оцінка самоусвідомлення себе як фахівця-професіонала.</i>
<i>Самооцінка професійно важливих якостей.</i>	– Завищена самооцінка; – Адекватна самооцінка; – Занижена самооцінка.
<i>Суб'єктивний локус контролю.</i>	– Загальна інтернальність/ екстернальність. – Інтернальність у: галузі досягнень; галузі невдач; у сімейних стосунках; виробничих стосунках; міжособистісних стосунках; відношенні здоров'я і хвороб.
Мотиваційні характеристики.	<i>Загальна оцінка мотиваційних характеристик</i>
Направленість (спрямованість) мотивації.	– Направленість на успіх; – Направленість уникнення невдач.

Продовження таблиці 2

Мотивація професійного самовдосконалення.	<ul style="list-style-type: none"> – Загальна оцінка параметру «спонукання, прагнення до самовдосконалення». – Пріоритетність умов ставлення до самовдосконалення.
Самоактуалізація	<ul style="list-style-type: none"> – Загальний рівень стану самоактуалізації; – 11 субшкал самоактуалізації: орієнтованості в часі; цінностей; погляду на природу людини; потреби у життєвому пізнанні; прагнення до творчості або креативності; автономності; спонтанності; саморозуміння; аутосимпатії; контактності; гнучкості у спілкуванні.
Мотиваційний профіль.	<ul style="list-style-type: none"> – Креативний; блокуючий; імпульсивний; монотонний профіль.
Мотиваційна тенденція.	<ul style="list-style-type: none"> – Особистісно-розвиваюча або виробнича тенденція; – Споживча тенденція.
Індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль	<i>Загальна оцінка індивідуально-психологічних особливостей та емоційно-вольового контролю.</i>
Індивідуально-психологічні особливості особистості.	<ul style="list-style-type: none"> – 16 оцінок факторів індивідуально-психологічних особливостей особистості (шкал, первинних рис), першого рівня та 4 – другого рівня (табл. 1.6).
Поріг активності.	<ul style="list-style-type: none"> – Стан порогу активності (низький, середній, високий).
Вольова саморегуляція.	<ul style="list-style-type: none"> Рівень вольової саморегуляції за субшкалами: – наполегливість; – самообладання; – загальний вольовий самоконтроль.
Внутрішня психологічна готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.	<i>Загальна оцінка експертизи внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності</i>
Математично-статистична обробка емпіричних даних.	<ul style="list-style-type: none"> – факторний аналіз; – кореляційний аналіз; – кластерний аналіз тощо.

«2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу»

Соціально-психологічна підготовка персоналу спрямована на формування у них знань та навичок, необхідних для ефективного здійснення інноваційної діяльності. Нами розроблено комплексну систему науково-методичного забезпечення «Технології», зокрема навчальні посібники і програми для спеціальної психологічної підготовки: «індивідуальної» програми для персоналу з метою формування внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності; «загальної» для управлінців з метою формування управлінської компетентності для формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності в умовах впровадження «Технології».

«Загальну програму» для підготовки експертів-тренерів розглянемо у наступному підрозділі (Чудакова В., 2016⁸¹, 2012⁸², 2001⁸³).

Розглянемо загальний дизайн, методичну базу, структуру змісту, алгоритм реалізації та результати моніторингу «індивідуальної» програми для персоналу освітніх організацій; «2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційний тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості» (PIT). У процесі розробки цього спецкурсу враховувались основні психологічні чинники, які впливають на психологічну готовність персоналу до інноваційної діяльності, що виявлено нами у ході дослідження. Для її реалізації застосовано систему методів спеціальної психологічної і методичної підготовки, які взаємно доповнюють і підсилюють навчальний ефект. Система спеціальної психологічної підготовки і корекції побудована на основі використання інтерактивних корекційно-розвивальних методів, сприятливих для навчання дорослих: мультимедійні лекції та

⁸¹ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁸² Чудакова В.П. Коучинг как средство развития одаренной личности и формирования успешных жизненных стратегий. Мастер-класс коучинга «Ваш успех в открытии ваших способностей». *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2012. № 2. (липень). С. 93–98.

⁸³ Чудакова В.П. План і програма рефлексивно-інноваційного тренінгу для вчителів. *Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект* : науково-методичний посібник. / за ред. Л. Даниленко ; Л.І. Даниленко, Н.Ф. Федорова, Л.В. Буркова, В.І. Довбищенко, В.П. Чудакова. Київ : Логос, 2001. С. 144–168.

презентації, креативні корекційні методи, розвивальні навчально-рольові та ділові ігри; виконання творчих завдань; міжгрупова дискусія; виконання домашніх завдань; соціально-психологічні тренінги, рефлексивно-інноваційний тренінг, рефлексія завдань, вправ, технік та занять; коучинг, психотерапевтичні практики, консультування тощо. Їх реалізація сприяла оволодінню спеціальними прийомами вирішення типових проблем і забезпеченню створення сприятливих умов і чинників сформованості внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Одним із ефективних і апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього і професійного самовизначення, є розроблений нами рефлексивно-інноваційний тренінг, коучинг, який являє собою систему спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками.

У широкому смислі під рефлексивно-інноваційним тренінгом (PIT) розуміється практика психологічного впливу, яка ґрунтується на інтерактивних методах групової роботи. При цьому мається на увазі використання своєрідних форм рефлексивно-гуманістичного інтерактивного навчання і технологій. Це сукупність здібностей, засобів і стратегій, які забезпечують усвідомлення і звільнення від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду й діяльності шляхом її переосмислення і висунення завдяки цьому інновацій, які ведуть до подолання тих проблемно-конфліктних ситуацій, які виникають у процесі вирішення практичних завдань у сфері спілкування, діяльності, особистісного і професійного самовдосконалення і корекції (Чудакова В., 2016⁸⁴). Із викладеного вище зроблено висновок, що *рефлексивно-інноваційний тренінг (PIT)* – це психологічна практика, під час якої особистість переосмислює ситуацію, в якій вона перебуває, проблеми, які вона хоче вирішити, цілі, які вона прагне досягти через інтенсивний пошук нових шляхів та засобів вирішення завдань, які стоять перед нею. PIT (рис. 4) є одним із ефективних і апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього інноваційності персоналу.

Мета PIT – розкрити нові можливості для успішного інноваційного вирішення багатьох завдань професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням її особистих зусиль і резервів; *забезпечити* пошук людиною у самій собі мобілізуючих факторів для виходу з утруднень, екстремальних і проблемних ситуацій; *здійснити*

⁸⁴ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

адаптацією особистості до умов, що динамічно змінюються, до нових моделей, алгоритмів і технологій (Чудакова В., 2007⁸⁵, 2013⁸⁶).

Програма спецкурсу *PIT* націлена на оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, уміннями, навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та корекції, що дозволяє вирішенню таких **завдань**: *розвивати* рефлексивні навички, тобто здатність аналізувати ситуацію, поведінку і стан у цій ситуації як членів групи, так і особистості; *оволодівати* вміннями адекватно сприймати себе і оточуючих, що сприяє виробленню та корегуванню норм особистої поведінки та міжособистісної взаємодії; *розвивати* емоційну стійкість у складних життєвих ситуаціях і здібність до швидкої адаптації; *оволодівати* способами позбавлення від тривожних переживань, фобій, страхів та інших психологічних травм і травмуючих спогадів; *оволодіти* технологією створення нових ефективних способів поведінки в особливо складних ситуаціях (подолання страхів публічних виступів, критики; позбавлення від «залежностей», «шкідливих» звичок, від почуття провини, образи та інших «комплексів»); *оволодіти* методами подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання; *подолання* песимізму і депресії; *оволодіти* технологією вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій; *розвивати* комунікативну компетентність; *оволодіти* методологічним і практичним інструментарієм ефективної взаємодії та взаєморозуміння з людьми; *виробити* уміння протистояти маніпулятивним впливам; *розвивати* здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах і різних групах, вийти на новий рівень управління своїми станами; *оволодіти* технологією створення адекватної самооцінки і впевненості у собі; *прояснити і розвивати* ціннісно-мотиваційну сферу особистості, оволодіти технологією створення позитивної мотивації (спонукання до активних дій, для досягнення ефективних результатів); *оволодіти* ефективними стратегіями прийняття рішень та постановки цілей; *оволодіти* сучасними технологіями прийняття рішень, постановки стратегічних і тактичних цілей і *з'ясувати* їх вплив на ефективність

⁸⁵ Чудакова В.П. Програма багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості». Програма освітніх модулів багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу. Київ : ІПККП, 2007. 37 с.

⁸⁶ Чудакова В.П. Рефлексивно-інноваційний тренінг – засіб формування психологічно готової до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості у швидкозмінних умовах. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка. Київ, 2013. Т. II. Вип. 8. Ч. 2. С. 488–496.

інноваційної діяльності; *відкрити* свою Місію як відчуття цілі в житті, яка спонукає особистість рухатися вперед і об'єднує її переконання, цінності, дії і відчуття власної значущості й радості.

Представляємо загальний дизайн, зміст та структуру «індивідуальної» програми для персоналу освітніх організацій, що складається з десяти модулів (рівнів), при цьому кожний наступний модуль є логічним продовженням і завершенням попереднього. *РІТ здійснено за очною та дистанційною формою* навчання. *Очний курс* – 168 аудиторних годин, проведено за освітніми модулями 1–4, а саме: 1). «Ваш успіх у відкритті можливостей» (40). 2). «Методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості та здібності до швидкої адаптації» (48). 3). «Сучасні психологічні технології: створення адекватної самооцінки і впевненості у собі, придбання спроможності здійснювати новий можливий вибір» (40). 4). «Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї місії, прийняття рішень і постановки цілей» (40). *Очно-дистанційний курс* – 72 години, здійснено за освітніми модулями 5–10. 5). «Конфлікти у міжособистісних і ділових відносинах і шляхи їх урегулювання» (12). 6). «Шляхи подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу та організації» (12). 7). «Оволодіння мистецтвом публічних виступів» (12). 8). «Технології ефективного проведення дискусій» (12). 9). «Технології ефективного проведення виробничих нарад» (8). 10). «Управлінська компетентність керівника щодо управління колективом і розвитку персоналу організації» (9–10 модулі для керівників освітніх організацій) (16). Всього 1–10 модуль – 249 (розкрито у підрозділі 3.2.2. дисертації). *Результатами впровадження* програми РІТ дали можливість учасникам: розкрити нові можливості для успішного інноваційного вирішення багатьох завдань професійної діяльності, ефективного формування особистості із задіянням особистих зусиль та резервів; забезпечити пошук людиною у собі мобілізуючих факторів для виходу з утруднень, екстремальних та проблемних ситуацій. Впровадження РІТ у практику діяльності освітніх організацій корекційних моделей «Технології» дозволили сформувати психологічну готовність персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності (Чудакова В., 2016⁸⁷).

Результатом РІТ є особистісні й професіональні зміни, які відбуваються у учасників. Він *дозволяє* за порівняно невеликий

⁸⁷ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування і розвитку здібностей як необхідної умови продуктивного нарощування творчого потенціалу в умовах інноваційної діяльності.

З'ясовано, що персонал освітніх організацій, досягнувши стану психологічної готовності до інноваційної діяльності, функціонує і досягає ефективності не тільки і не стільки під впливом зовнішніх умов, а завдяки внутрішнім чинникам, інколи і всупереч спротиву зовнішніх факторів. Тому головним завданням спеціальної підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності є *формування їхньої внутрішньої психологічної готовності* до її здійснення. Щодо зовнішніх умов, то вони розглядалися як важливі, але другорядні модулятори, що сприяють або заважають їхній індивідуальній інноваційній діяльності (Чудакова В., 2016⁸⁸, 2013⁸⁹).

5. Підготовка експертів-тренерів за спеціальною програмою «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» в умовах цифрової і STEM-освіти

У процесі дослідження «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» розроблялися варіанти спецкурсів освітніх модулів та здійснено їх апробацію з метою знаходження оптимального за змістом і логікою варіанту програми. Підвищення ефективності управління інноваціями у системі освіти передбачає розробку відповідного змісту психологічної підготовки керівників освітніх організацій до управління процесом інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій. Це стало можливим у результаті впровадження авторської «загальної програми» «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Вона впроваджена в освітніх організаціях України, Узбекистану, Казахстану. Система спеціальної психологічної підготовки персоналу побудована

⁸⁸ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁸⁹ Чудакова В.П. Рефлексивно-інноваційний тренінг – засіб формування психологічно готової до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості у швидкозмінних умовах. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка. Київ, 2013. Т. II. Вип. 8. Ч. 2. С. 488–496.

на основі розробленої автором теоретичної моделі та досвіду впровадження авторської «Технології» (рис. 1) (Чудакова В., 2013⁹⁰).

Здійснення інноваційних освітніх проєктів є складним процесом і потребує врахування багатьох чинників (факторів), які визначають ефективність їх здійснення (соціальних, політичних, економічних тощо), важливе місце посідають *психолого-організаційні чинники*. На сучасного керівника покладено широке коло обов'язків. Серед них одним із найбільш пріоритетних є підготовка співробітників до виконання завдань професійної діяльності в умовах інноваційних перетворень. Реалізуючи свої функціональні обов'язки, вони мають навчати і виховувати, поєднуючи при цьому високу вимогливість, принциповість з довірою і повагою до людей, постійною турботою про них, допомагаючи їм виходити із життєвих та службових утруднень. Важливою передумовою формування необхідних якостей управлінця-професіонала є оволодіння змістом спецкурсу «Управлінська компетентність керівників з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (Чудакова В., 2012⁹¹, 2013⁹², 2016⁹³).

Програма спецкурсу являє собою комплексну систему спеціально організованих розвивальних взаємодій між його учасниками та їх взаємозбагаченням і *спрямована* на підвищення особистісної ефективності слухачів у різних життєвих і ділових ситуаціях взаємодії з людьми. Програма *сприяє* максимальному використанню особистісного творчого

⁹⁰ Чудакова В.П. Програма спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи» *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 3 (10) (березень). С. 79–97.

⁹¹ Чудакова В.П. Управлінська компетентність керівників щодо формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи. *Програма навчально-освітніх модулів спецкурсу (тренінгу-семінару)* для викладачів теоретичного навчання, інструкторів виробничого навчання, інженерно-педагогічних кадрів, наставників в умовах середовища профільної, професійної, післядипломної освіти. Київ : ТОВ «Інформаційні системи». 2012. 32 с.

⁹² Чудакова В.П. Програма спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи». *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 3 (10) (березень). С. 79–97.

⁹³ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

потенціалу в житті і професійній діяльності. *Програма спецкурсу націлена* на оволодіння певними знаннями, уміннями, навичками, а саме: *оволодіння* комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження в практику роботи освітніх організацій різних типів, психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності як чинника удосконалення їхньої професійної компетентності; *озброїти* управлінців знаннями закономірностей формування психологічної готовності до інноваційної діяльності і розвитку особистості та педагогічного колективу; *оволодіти* методами діагностики і пізнання психологічних особливостей персоналу, ефективно впливати на самовдосконалення макрохарактеристик кожної людини як індивіда, особистості, суб'єкта праці, індивідуальності; *оволодіти* певними соціально-психологічними знаннями, уміннями, навичками у сфері спілкування, діяльності, власного розвитку та психокорекції, що дозволяє вирішити завдання ефективного здійснення професійної діяльності; *оволодіти* технологіями використання інтерактивних методів щодо самовдосконалення особистості та вирішення проблем особистості організації.

Програма спецкурсу *спрямована на вирішення таких завдань*, як: *вироблення* уміння взаємодіяти з персоналом з метою підвищення професійної зрілості, розвитку моральних якостей, психологічної готовності вміло, з гідністю виконувати весь цикл соціальних та виробничих обов'язків; *оволодіння технологією* вирішення міжособистісних протиріч і подолання конфліктних ситуацій; *розвивати* вміння адекватно *сприймати* себе і оточуючих, що дає можливість виробити та корегувати норми особистої поведінки та міжособистісної взаємодії; *оволодіти* методологічним і практичним інструментарієм ефективної взаємодії та взаєморозуміння; *розвивати* комунікативні здібності, тобто здібності ефективної взаємодії і порозуміння з людьми; *розвивати емоційну стійкість* у складних життєвих ситуаціях і здібності до швидкої адаптації; *розвивати* здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватись у різних умовах і різних групах, вийти на новий рівень управління своїми станами; *оволодіти технологією* створення адекватної самооцінки і впевненості у собі; *оволодіти технологією* створення нових ефективних способів поведінки в особливо важких ситуаціях (переформування травмуючих спогадів, подолання страхів, наслідків неконструктивної критики; позбавлення від почуття провини, образи, комплексів, залежностей, наслідків психологічних травм та інших психологічних проблем; *оволодіти стратегіями* прийняття рішень, постановки та досягнення стратегічних і тактичних цілей.

Зміст та структура спецкурсу. Програма курсу складається із 7 розділів, кожен з яких є логічним продовженням і завершенням попередньої і має свій освітній розвивальний цикл, у комплексі представляють систему підготовки та розвитку арсеналу особистої ефективності людини. Всього спецкурс *розрахований* на 72 години аудиторних занять, із них – 27 лекційних, 45 практичних, тренінгових занять, коучинг та консультування. Спецкурс *проводиться* в між-курсний та курсовий період підвищення кваліфікації та системі післядипломної освіти. Розглянемо зміст спецкурсу – навчально-тематичний план спецкурсу (табл. 3).

Таблиця 3

Навчально-тематичний план спецкурсу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»

№	Розділи і основні теми та підтеми курсу	Аудиторні заняття		
		кількість годин		
		всього	л	п
1	Розділ 1. Концептуальні засади, алгоритм здійснення і науково-методичний супровід психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності.	1	1	
2.	Розділ 2. Моделі експертизи організаційно-інноваційного середовища і сформованості у персоналу освітніх організацій внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності. 2.1. Діагностичний інструментарій експертизи організаційно-інноваційного середовища. 2.2. Діагностичний інструментарій експертизи сформованості у персоналу освітніх організацій внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.	12	8	4
3.	Розділ 3. Інтерактивні креативно-розвивальні методи виявлення і вирішення проблем в організаційно-інноваційному середовищі. 3.1. Корекційні методи створення сприятливого освітнього середовища. Метод мозкового штурму як засіб вироблення моделі вирішення проблем.	6	1	5

	<p>3.2. Практикум щодо використання інтерактивних корекційних методів для вирішення проблем.</p> <p>Використання методу Дельфі (адаптованого В. Чудаковою) для вибору кращої альтернативної пропозиції щодо вирішення проблем.</p> <p>3.4. Вироблення моделі вирішення проблем в організації.</p>			
4.	<p>Розділ 4. Представлення програми багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості:</p> <p>1-й модуль: Ваш успіх у відкритті Ваших можливостей.</p> <p>2-й модуль: Методи подолання життєвих криз, розвиток стресостійкості та здібності до швидкої адаптації.</p> <p>3-й модуль: Сучасні психотехнології створення адекватної самооцінки, впевненості у собі, набуття здатності здійснювати можливий вибір.</p> <p>4-й модуль: Ефективні стратегії: створення позитивної мотивації, відкриття своєї Місії, прийняття рішень і постановка цілей.</p>	3	3	
5	<p>Розділ 5. Сучасні корекційно-розвивальні технології вирішення психологічних проблем особистості</p>			
5.1	Технологія ефективною взаємодії та взаєморозуміння між людьми.	4	1	3
5.2	Технологія оволодіння мистецтвом публічного виступу.	7	2	5
5.3	Технології якісного проведення дискусій (спорів).	7	2	5
5.4	Технології і секрети ефективного проведення виробничих нарад.	6	1	5
5.5	Професійний стрес і синдром професійного вигорання персоналу і організації: шляхи профілактики і подолання.	7	2	5

5.6	Технологія розвитку стресостійкості та здібності до швидкої адаптації.	6	2	4
5.7	Конфлікти в ділових і міжособистісних стосунках і шляхи їх врегулювання.	5	2	3
5.8	Ефективні стратегії постановки і досягнення цілей.	5	2	3
6.	Розділ 6. Індивідуально-творча робота	1		1
7.	Розділ 7. Підбиття підсумків. Можливості реалізації «Технологій»	1		1
	Контрольно-оціночні заняття. Підсумковий контроль:	2	–	2
	Всього:	72	27	45

У процесі освоєння описаного вище спецкурсу слухачі здійснили самостійно впровадження «Технологій» у освітній процес реальної організації, здійснюючи експертизу (діагностику, оцінювання і прогнозування результатів), а також корекцію виявлених проблем в організаційно-інноваційному середовищі та сформованості внутрішньої психологічної готовності особистості до інноваційної діяльності, у тому числі за допомогою сучасних інформаційно-комунікативних технологій, технологій цифрової та STEM-освіти (Чудакова В., 2016⁹⁴). «Технологія» є *придатною для відтворення* не тільки автором, але й іншими фахівцями за допомогою спецкурсу.

6. Інструментарій математично-статистичного аналізу і обробки результатів реалізації технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності в умовах цифрової та STEM-освіти

На етапі формувального експерименту змінною є система соціально-психологічної підготовки персоналу, спрямована на формування в них знань та навичок, необхідних для ефективного здійснення інноваційної діяльності (Чудакова В., 2016⁹⁵). За результатами констатувального етапу дослідження (здійснення експертизи внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності) з'ясовано: стан цільового та прогностичних показників сформованості внутрішньої психологічної готовності

⁹⁴ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

⁹⁵ Там само.

персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; визначено фактори (за результатами факторного аналізу), які впливають на внутрішні умови і чинники, що сприяють або заважають персоналу здійснювати інноваційну активність.

Також здійснено математично-статистичну обробку емпіричних даних, а саме *кореляційний аналіз* – комплекс аналітичних методів, що дозволив з'ясувати взаємозв'язок різних показників (ознак) і їхню взаємозалежність. У результаті з'ясовано особливості взаємозалежності показників і параметрів, що детермінують інноваційну активність персоналу освітніх організацій та визначено їхній взаємовплив на «інноваційність»; *факторний аналіз* дозволив визначити приховані (латентні) системоутворювальні особистісні фактори ознак, а також причини їх виникнення, внутрішні закономірності їх взаємозв'язків. За результатами його проведення визначено психологічні де термінанти, які лежать в основі особистісного профілю персоналу освітніх організацій з позитивною і негативною «інноваційністю», з'ясовано їх відмінності; *кластерний аналіз* – метод класифікації об'єктів (респондентів) і ознак (показників), що описують ці об'єкти. Мета класифікації – розподіл розглянутої сукупності на однорідні групи об'єктів та ознак, близьких між собою за визначеним критерієм і відрізняються від об'єктів інших груп. У процесі дослідження класифікація об'єктів проводилась одночасно за двома ознаками класифікації. Перша *класифікація об'єктів* (респондентів) – за її результатами отримано оцінку близькості респондентів за їхніми характеристичними особливостями. Це сприяло виявленню однорідних груп, визначенню положення респондентів у системі міжособистісних відносин у групі (яка досліджувалась) і загалом місце кожного респондента у колективі. Друга *класифікація ознак* (якості та риси особистості) здійснювалась на основі різних коефіцієнтів парної кореляції. Виділення тісно пов'язаних ознак сприяло відсіюванню дублюючих ознак, виявленню загальних «скритих» факторів, які зумовлюють зв'язок ознак у групах (В. Чудакова).

Використання у дослідженні *методів математичної статистики* сприяло отриманню важливої інформації для здійснення формульованого експерименту. Зокрема, внаслідок *кореляційного аналізу* визначено чинники, що впливають (позитивно/негативно) на здійснення інноваційної діяльності персоналу освітніх організацій; з'ясовано також орієнтири здійснення корекційно-розвивальної роботи.

У результаті *факторного аналізу* виявлено скриту факторну структуру особистісних характеристик і визначено, які якості та риси містить у собі кожний фактор. *Кластерний аналіз* дав можливість отримати: результати *за класифікацією ознак*, дав можливість

з'ясувати, як у факторах пов'язані між собою ці якості, отримані результати доцільно використати у формуванні послідовності вправ чи технік у процесі проведення тренінгу, які зорієнтовані на вирішення конкретних проблем з урахуванням необхідності їх для особистості; результати *кластеризації за класифікацією об'єктів*, нами використана у разі формування однорідних груп персоналу освітніх організацій для ефективного вирішення завдань різних педагогічних проблем, а також для участі у спеціалізованому тренінгу, програма якого орієнтована на таку групу учасників.

Розглянемо динаміку змін результатів дослідження стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (зовнішні умови). Ефективність впровадження «1.2. Корекційної моделі створення організаційно-інноваційного середовища освітньої організації» вивчалась за допомогою того ж діагностичного інструментарію. У зрізах «до» і «після» формувального експерименту використано однакові критерії, що дозволило порівняти середні величини показників експерименту (Чудакова В., 2016⁹⁶).

Таблиця 4

Порівняльний аналіз оцінних параметрів стану організаційно-інноваційного середовища у ЕГ та КГ до і після тренінгу

Показники та параметри	ЕГ		КГ	
	Зріз 1	Зріз 2	Зріз 1	Зріз 2
А.а1. Орієнтованість колективу на досягнення у поточній діяльності	7,2	8,1***	7,2	7,2
А.а2. Організованість колективу на розвиток діяльності	7,5	8,5***	7,4	7,5
А.а3. Орієнтованість на саморозвиток	7,4	8,3***	7,5	7,4
А. Ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу	7,4	8,3***	7,4	7,4
Б.б1. Відповідальність	6,9	7,9***	6,9	6,9
Б.б2. Спрацьованість	7,2	8,1***	7,1	7,2
Б. б3. Включення в управління	6,8	8***	6,7	6,9
Б. Організованість колективу	7	7,9***	6,9	7

⁹⁶ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

Продовження таблиці 4

В.в1. Єдність орієнтації	7,1	8,2***	7	7,1
В.в2. Сумісність	6,7	7,8***	6,5	6,6
В.в3. Потенційна стабільність	6,9	8,1***	6,8	6,8
В. Згуртованість колективу	6,9	7,9***	6,8	6,9
ЗРРК Загальний рівень розвитку колективу	7,1	8***	7	7,1
Загальний показник оцінки мотиваційного середовища	7,2	8,1***	7,1	7,2
Загальний показник оцінки якості реалізації функції керівництва	6,9	7,9***	6,8	6,9
Стан організаційно-інноваційного середовища	7,07	8,0***	6,97	7,07

Примітка: статистична значущість на рівні: *** – $p < 0,001$; ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$.

Розглянемо динаміку порівняльного аналізу діагностичних зрізів експериментальної та контрольної груп за результатами констатувального етапу експерименту (впровадження моделі експертизи організаційно-інноваційного середовища освітньої організації) та формувального етапу (впровадження корекційної моделі створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища). Отримано результати діагностики «до» та «після» впровадження формувального впливу. Оцінки значущості відмінностей отриманих результатів оцінювалися за допомогою t-критерія Ст'юдента.

За результатами здійснено порівняльний аналіз основних оцінних параметрів стану організаційно-інноваційного середовища: 1) «*рівня розвитку колективу*», 2) «*мотиваційного середовища*», 3) «*функції керівництва*», 4) *аналіз* основних показників організаційно-інноваційного середовища. Здійснюючи порівняльний аналіз основних показників стану організаційно-інноваційного середовища освітньої організації (табл. 4) до і після тренінгу, з'ясовано, що у ЕГ всі складники організаційно-інноваційного середовища підвищилися, а у КГ залишилися майже на тому самому рівні. На користь цього підтвердження свідчать емпіричні дані у табл. 4, що наглядно демонструють позитивну динаміку змін до і після впровадження корекційних методів у ЕГ за всіма оцінними параметрами дослідження організаційно-інноваційного середовища на рівні $P < 0,001$, а саме загальні показники оцінок: «*мотиваційного середовища*» (до: $X_{\text{ср.}}=7,2$; $\sigma=0,9$; після: 8,1; $\sigma=0,9$); «*рівень розвитку колективу*» (до: $X_{\text{ср.}}=7,1$; $\sigma=0,9$; після: 8; $\sigma=0,9$);

«якість реалізації функції керівництва» (до: $X_{\text{ср}}=6,9$; $\sigma=1,0$; після: $7,9$; $\sigma=1,0$). Отже, результати дослідження зовнішніх умов і чинників організаційно-інноваційного середовища підтверджують ефективність запропонованих психолого-педагогічних заходів і корекційно-розвивальних креативних методів, запропонованих нами у «1.2. Корекційна модель створення організаційно-інноваційного середовища освітньої організації», складника «Технології».

Розглянемо динаміку змін внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. На завершальному етапі дослідження проаналізовано динаміку змін результативності впровадження корекційно-розвивальних методів формування внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності. Основною організаційною формою спеціальної психологічної підготовки персоналу є авторський спецкурс за програмою РІТ, що є корекційним складником «Технології» (Чудакова В., 2016⁹⁷).

На заключному етапі дослідження ключовим завданням виступило виявлення позитивних зрушень, які відбулися у цілісній структурі відношень, конструктів і якостей особистості під час спеціальної психологічної підготовки з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. Головним методом при цьому виступив *формульальний експеримент*, мета якого полягала у впровадженні комплексної системи науково-методичного забезпечення спеціальної психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності, здійсненні порівняльного аналізу зрізів емпіричних даних на різних етапах експерименту, визначенні достовірності статистичної значущості середніх показників дослідження, з'ясуванні результатів динаміки змін у експериментальній та контрольній групах «до» та «після» впровадження корекційно-розвивальних методів «Технології».

Змінною в експерименті є система соціально-психологічної підготовки персоналу освітніх організацій, спрямована на формування в них знань та навичок, необхідних для сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності. Для цього було визначено об'єктивні та суб'єктивні, кількісні та якісні критерії оцінки успішності і, відповідно, підбрано адекватні методи дослідження. Для підвищення якості даних і видалення помилок, зумовлених фактором «соціальної бажаності» внаслідок ситуації експертизи, нами використано факторний аналіз.

⁹⁷ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

Відповідно до програми навчання у формувальному експерименті застосовано систему *методів* психологічної і методичної підготовки, які взаємно доповнюють і підсилюють навчальний ефект. Ефективність впровадження («індивідуальної») експериментальної авторської програми спецкурсу РІТ, описаного у підрозділі 4, вивчалась за допомогою того самого психолого-діагностичного інструментарію, який використано у впровадженні «2.1. Моделі експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності». Проаналізовано загальні результати діагностики «до» та «після» здійснення формувального впливу, з метою порівняння результатів діагностичних зрізів «до» і «після» формувального експерименту в ЕГ та КГ та встановлення статистично значущих відмінностей ми піддали отримані дані аналізу за *t-критерієм Ст'юдента*. У зрізах «до» і «після» формувального експерименту використано однакові критерії, що дозволило порівняти середні величини «до» і «після» експерименту за однаковими критеріями (Чудакова В., 2016⁹⁸).

За результатами порівняльного аналізу можна констатувати, що впровадження програми спецкурсу РІТ має значущий вплив на перераховані вище статистично значущі показники та параметри. Як видно з таблиці 5, усі статистично значущі зміни пріоритетності показників внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності свідчать про їх збільшення. Це говорить про те, що підібрані та використані у ході формувального експерименту корекційно-розвивальні методики суттєво сприяли підвищенню їх значущості.

За результатами впровадження РІТ здійснено порівняльний аналіз основних оцінних параметрів внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності, а саме: *цільового показника* «інноваційність», яку розглядаємо у цьому підрозділі як рису особистості (до: $X_{cp}=7,8$; $\sigma=1,0$; після: $8,1$; $\sigma=-1,02$); *прогностичних показників* (до: $X_{cp}=7,8$; $\sigma=1,0$; після: $8,1$; $\sigma=-1,02$). Здійснено узагальнення результатів порівняльного аналізу статистично значущих відмінностей показників внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності у ЕГ та КГ до та після тренінгу (табл. 5).

Аналіз узагальнених результатів дослідження табл. 5 дає підставу для висновку: всі інтегральні показники емпіричних даних поточного експерименту засвідчують збільшення статистично значущої відмінності

⁹⁸ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

на рівні (вірогідність похибки) $p < 0,001$ до і після корекційного впливу в ЕГ, а у КГ усі показники залишилися майже на тому ж рівні.

Таблиця 5

Узагальнена оцінка значущості відмінностей показників внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності у ЕГ та КГ (переведено у бал АДГІД)

Показники	ЕГ		КГ	
	Зріз 1	Зріз 2	Зріз 1	Зріз 2
Інтегральний показник «Інноваційність».	4	5***	3	3
Задоволеність професійною діяльністю.	4	4,6***	4	4
Самоусвідомлення себе як професіонала.	3,5	4,6***	3	3,1
Мотиваційні характеристики особистості.	3,7	4,4***	3,5	3,7
Індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий самоконтроль.	3,1	4,3***	3	3,1
Внутрішня психологічна готовність до інноваційної діяльності.	3,8	4,7***	3,4	3,4

*Примітка: статистична значущість на рівні: *** – $p < 0,001$; ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$.*

Підбиваючи підсумки дослідження, зауважимо, що результати експерименту з формування внутрішньої психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності підтверджують ефективність запропонованих психолого-педагогічних заходів і корекційно-розвивальних методів, запропонованих нами у процесі впровадження РІТ, складника «Технології» (Чудакова В., 2016⁹⁹). Результати впровадження психолого-організаційної технології та комплексної системи її науково-методичного забезпечення підтвердили свою ефективність і є придатними для відтворення не тільки автором, але й іншими фахівцями.

⁹⁹ Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

ВИСНОВКИ

Для забезпечення ефективності інноваційної діяльності персонал потребує *спеціальної психологічної підготовки*, яка має передбачати досягнення розуміння психологічної структури інноваційної діяльності, вміння здійснювати психологічну *експертизу* поточного стану її ефективності з наступною *корекцією* діяльності через тренінгову, консультативну психологічну та психотерапевтичну допомогу.

Проблема формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій є багатоаспектною і багатогранною, що потребує різносторонніх подальших досліджень. Безперечно, що сучасні освітні організації не в змозі забезпечити гідне матеріальне заохочення інноваційної активності. Тому початковий вибір найбільш схильних до інноваційної діяльності співробітників дозволяє частково вирішити цю проблему. Саме тому є доцільним першочергове виявлення у колективі тієї його частини, яка найбільшою мірою психологічно готова до інноваційної діяльності. Спираючись на цей кістяк у формуванні нових норм і традицій, відбувається поступове залучення іншого персоналу, підбираючи для кожного із них свій особливий мотивуючий вплив. Залучення інших членів колективу, у яких негативний або нульовий рівень «інноваційності», має бути суворо індивідуальним і поступовим. У тому числі за результатами корекційного етапу після проведення спеціальної психологічної підготовки. Впровадження «Технології» відкриває перспективи подальшого вивчення проблеми формування психологічної готовності персоналу до інноваційної діяльності. Автор вбачає їх у вдосконаленні системи підготовки/перепідготовки/підвищення кваліфікації, а саме: як створення системи професійної освіти фахівців загалом, так і спеціальної психологічної підготовки «експертів-тренерів» у напрямі формування психологічної готовності до інноваційної діяльності зокрема; створення системи психологічного консультування з питань відбору, добору, корекції, розвитку, прогнозування: доцільності першочергового залучення до здійснення інноваційної діяльності, ефективності здійснення професійної діяльності в умовах реалізації інноваційних проєктів; формування конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності.

АНОТАЦІЯ

Представлено інтегративний інструментарій гуманітарної експертизи і корекції реалізації технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності – основи розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах цифрової і STEM-освіти. *Теоретико-методологічною основою цієї публікації* (1-й підрозділ) є спроба розкрити зміст взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих один

одного ключових понять та термінів проблеми «Гуманітарна експертиза як провідна стратегія формування експертної культури в освіті та психології в умовах інноваційних перетворень», зокрема: суспільство знань → експертне знання → експертиза → експерт → експертна система → гуманітарна експертиза → наукова експертиза → наукова і науково-технічна експертиза → основні принципи наукової і науково-технічної експертизи → експертиза в освіті → напрями наукової експертизи у сфері освіти → психологічна експертиза → психолого-педагогічна експертиза → підготовка експертів → формальне та приховане навчання → прихована навчальна програма → авторська програма підготовки експертів-тренерів.

Науково-експериментальною і практико-орієнтованою основою публікації є висвітлення результатів наукового дослідження автора у галузі організаційної психології; економічної психології: «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (В. Чудакова) та «Психологія формування психологічних компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах інноваційної діяльності цифрової і STEM-освіти» (В. Чудакова). Крізь призму яких представлено підрозділи цієї монографії: (2-й підрозділ) Загальний дизайн, зміст і структура «моделей експертизи і корекції» реалізації «Технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності» – основи розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості в умовах цифрової і STEM-освіти. (3-й підрозділ) Загальний дизайн, зміст, структура та методи реалізації «1. Моделі експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій (зовнішні умови)», у якому представлено: «1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій»; «1.2. Корекційна модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій». (4-й підрозділ) Загальний дизайн, зміст, структура та методи реалізації «2. Моделі експертизи й корекції психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності (внутрішні умови)», у якому представлено: «2.1. Модель експертизи внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності»; «2.2. Корекційна багаторівнева модель рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу». (5-й підрозділ) Підготовка експертів-тренерів за спеціальною авторською програмою «Управлінська компетентність керівників з формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». (6-й підрозділ) Інструментарій математично-статистичного аналізу й обробки результатів реалізації технології формування психологічної готовності до інноваційної діяльності в умовах цифрової та STEM-освіти.

Література

1. Beck U. Risikogesellschaft. Frankfurt am Main : Suhrkamp, 1986
2. Chudakova V. Scientific and methodological support for the formation of psychological readiness for innovative activity as a means of developing a person's competitiveness. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2017. 23 (5), 8–25 (Канада). URL: <https://farplss.org/index.php/journal/article/view/232/223>.
3. Chudakova V. Resources development of the competences of personality competitiveness in terms of innovative activities. Professional competencies and educational innovations in the knowledge economy: collective monograph / Editors Lyubomira Popova, Mariana Petrova. Veliko Tarnovo, Bulgaria : Publishing House ACCESS PRESS, 2020. 532 p. P. 473–485. URL: <http://sci-conf.com.ua>
4. Giddens A. The Consequences of Modernity. Cambridge : Polity Press, 1996. URL: <https://www.sup.org/books/title/?id=2664>.
5. Knorr-Cetina K. Epistemic Cultures: How the Sciences Make Knowledge. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1999.
6. Skirbekk G. Rationality and Modernity: Essays in philosophical pragmatics, Oslo; Oxford, 1993.
7. Ашмарин И.И., Юдин Б.Г. Основы гуманитарной экспертизы. *Человек*. 1997. № 3. С. 76–86.
8. Багдасарьян Н.Г. К проблеме социально-гуманитарной экспертизы технологий обеспечения безопасности населения. Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. Москва, 2006.
9. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну / Пер. с нем. Москва : Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.
10. Белобрыкина О.А., Дресвянников В.Л., Шнейдер Л.Б., Валитова И.Е., Лидин К.Л., Варганян Г.А. Психологическая экспертиза: современность и тенденции развития : монография / Под науч. ред. О.А. Белобрыкиной, В.Л. Дресвянникова. Новосибирск : Издательство ООО «Немо Пресс», 2016. 180 с. С. 9.
11. Большой психологический словарь /под ред. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. Санкт-Петербург : прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 672 с.
12. Большой толковый словарь современного языка. URL: <https://slovnuk.me/dict/vts/>.
13. Братченко С.Л. Введение в гуманитарную экспертизу образования (психологические аспекты). Москва : Смысл, 1999. 137 с
14. Братченко С.Л. Введение в гуманитарную экспертизу образования : методическое пособие. Санкт-Петербург : С.-Петер. гос. ун-т пед. мастерства, 2003. 346 с.

15. Брызгалина Е.В., Аласания К.Ю., Садовничий В.А., Миронов В.В., Гавриленко С.М., Вархотов Т.А., Шкомова Е.М., Набиулина Е.А. Социально-гуманитарная экспертиза функционирования национальных депозитариев биоматериалов. *Вопросы философии*. 2016. № 2. С. 8.

16. Дудина В.И. Экспертные культуры и скрытая учебная программа в высшем образовании. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2005. Т. VIII, № 2. 224 с. С. 93–109. URL: http://jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2005_2/Dudina_2005_2.pdf.

17. Леонтьев Д.А., Иванченко Г.В. Комплексная гуманитарная экспертиза: методология и смысл. Москва, 2008. 135 с.

18. Литвак Б.Г. Экспертные технологии в управлении. Москва : Дело, 2004. 398 с.

19. Мкртычян Г.А. Психолого-педагогическая экспертиза в образовании: теория и практика : дис. на соискание учёной степени доктора психол. наук : 19.00.01. Нижний Новгород, 2002. 351 с.

20. Полани М. Личностное знание. Москва : Прогресс, 1985. 344 с.

21. Скирбекк Г. Есть ли у экспертизы этические основы? *Человек*. 1991. № 1. С. 86–93.

22. Современная энциклопедия. 2000. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc1p/53298>.

23. Социогуманитарная экспертиза: принципы и методология (круглый стол). *Социологические исследования*. 1992. № 11. С. 76–77.

24. Туманов С.В., Оносов А.А., Савина Н.Е. Гуманитарная экспертиза: теоретические подходы и практики их реализации. *Вестник Московского университета. Серия 7. Философия*. 2017. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanitarnaya-ekspertiza-teoreticheskie-podhody-i-praktiki-ih-realizatsii>.

25. Умняшова И.Б. Научные основания психолого-педагогической экспертизы в системе образования. *Психология образования : научный альманах*. МФЮУ МФЮА. Москва : МФЮА, 2016. С. 123–132.

26. Хараш А.У. Гуманитарная экспертиза в экстремальных ситуациях: идеология, методология, процедура. Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. Москва, 1999. 148 с.

27. Чечель И.Д. Эксперт-консультант по вопросам образования: особенности подготовки и направления деятельности. URL: <http://iuoao.ru/20120930/222-2012-10-02-08-55-39>.

28. Чудакова В.П. Використання інтерактивних креативних методів для виявлення та вирішення проблем : навчально-методичний посібник освітнього модулю тренінгу-семінару. Київ : ІПКПМППУ, 2012. 35 с.

29. Чудакова В.П. Експертиза організаційно-інноваційного середовища як чинника забезпечення формування інноваційності й

конкурентоздатності особистості за методикою «Оцінювання мотиваційного середовища». *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 2 (9) (лютий). С. 81–95. Ч. 2.

30. Чудакова В.П. Експертиза організаційно-інноваційного середовища як чинника забезпечення формування інноваційності й конкурентоздатності особистості за методикою «Оцінювання функції керівництва». *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. Ч. 3. № 4 (11) (квітень). С. 92–105.

31. Чудакова В.П. Інтегральний показник «Інноваційність» – чинник формування конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний науково-методичний журнал, 2013. № 8–9 (15–16) (серпень–вересень). С. 175–191.

32. Чудакова В.П. Корекція організаційно-інноваційного середовища – чинник формування інноваційності та конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 7 (14) (липень). С. 91–109.

33. Чудакова В.П. Коучинг как средство развития одаренной личности и формирования успешных жизненных стратегий. Мастер-класс коучинга «Ваш успех в открытии ваших способностей». *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2012. № 2. (липень). С. 93–98.

34. Чудакова В.П. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 10 (17) (жовтень). С. 52–61.

35. Чудакова В.П. План і програма рефлексивно-інноваційного тренінгу для вчителів. Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект : науково-методичний посібник. / за ред. Л. Даниленко ; Л.І. Даниленко, Н.Ф. Федорова, Л.В. Буркова, В.І. Довбищенко, В.П. Чудакова. Київ : Логос, 2001. С. 144–168.

36. Чудакова В.П. Програма багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості». Програма освітніх модулів багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу. Київ : ШККП, 2007. 37 с.

37. Чудакова В.П. Програма спецкурсу (семінару-тренінгу) «Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи». *Освіта та розвиток обдарованої особистості* : щомісячний наук.-метод. журнал, 2013. № 3 (10) (березень). С. 79–97.

38. Чудакова В.П. Психологическая готовность к инновационной деятельности как фактор конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях. *ILMIY JURNAL «PSIXOLOGIYA»*. Бухара, 2015. № 2 (18). С. 40–46.

39. Чудакова В.П. Психологічна готовність до інноваційної діяльності – головний ресурс розвитку компетентностей конкурентоздатності особистості. *Інноваційний поступ ліцею: погляд крізь століття* : практико-зорієнтований збірник-посібник. Київ : Ліцей міжнародних відносин. 2019. С. 55–64.

40. Чудакова В.П. Психологічна готовність педагогів до інноваційної діяльності як чинник формування освітнього середовища профільної школи. Формування освітнього середовища профільної школи : колективна монографія / Піддячий М.І., Доротюк В.І., Чудакова В.П., Рогоза В.В. та ін. ; За ред. М.І. Піддячого. Київ : Педагогічна думка, 2013. 200 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/711882/2/Моногр-ФОСПШ_ЛабПН_ІП-2013p.pdf.

41. Чудакова В.П. Психолого-организационная технология формирования готовности к инновационной деятельности как средство развития конкурентоспособности личности. *Международна научна школа «Парадигма»*. Лято – 2015: в 8 т. Т. 4: *Психология* : сборник научни статии / под ред. А.В. Берлов, Л.Ф. Чупров. Варна : ЕООД България. Център за научни изследвания информация «Парадигма», 2015. С. 393–401.

42. Чудакова В.П. Психолого-організаційна технологія формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. *Навчання і виховання обдарованої особистості: теорія та практика* : збірник наукових праць / І.С. Волощук (гол. ред. та ін.). Київ : ІОД, 2015. Вип. 1 (14). С. 136–147.

43. Чудакова В.П. Рефлексивно-інноваційний тренінг – засіб формування психологічно готової до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості у швидкозмінних умовах. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка. Київ, 2013. Т. II. Вип. 8. Ч. 2. С. 488–496.

44. Чудакова В.П. Технологія формування готовності до інноваційної діяльності педагогів профільної школи. Організаційно-педагогічні умови формування технологічної культури учасників навчально-виховного процесу : науково-методичний посібник. Київ : Вид-во Національного університету імені М.П. Драгоманова, 2010. С. 57–67.

45. Чудакова В.П. Управлінська компетентність керівників щодо формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи. Програма спецкурсу (семінару-тренінгу). Київ : ТОВ «Інформаційні системи». 2012. 46 с.

46. Чудакова В.П. Управлінська компетентність керівників щодо формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи. Програма навчально-освітніх модулів спецкурсу (тренінгу-семінару) для викладачів теоретичного навчання, інструкторів виробничого навчання, інженерно-педагогічних кадрів, наставників в умовах середовища профільної, професійної, післядипломної освіти. Київ : ТОВ «Інформаційні системи». 2012. 32 с.

47. Чудакова В.П. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Ін-т психол. імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. 474 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/166005/3/ЧудаковаВП%20(1).pdf).

48. Швалб Ю.М. Методология и теория экспертной деятельности: психологический аспект : монография. К.: Основа, 2013. 240 с.

49. Экспертиза в современном мире: от знания к деятельности / Под ред. Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьева. Москва : Смысл, 2006. 452 с.

50. Юдин Б.Г. Технонаука, человек, общество: актуальность гуманитарной экспертизы. *Век глобализации*. 2008. № 2.

Information about author:

Chudakova Vira Petrivna,

PhD in Psychology,

Senior Research Fellow at the Department of STEM Education
Institute of Pedagogy of the National Academy
of Pedagogical Sciences of Ukraine,

Senior Researcher

Institute of Psychology named after G.S. Kostyuk of the National
Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine
6, Maxim Krivonos st., Kyiv, 03037, Ukraine